



Las políticas de mentorización y de generación de capital social en las trayectorias laborales juveniles precarias

JOAN MIQUEL VERD PERICÀS
JOAN RODRÍGUEZ-SOLER

El **Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball** (QUIT) es un centro de investigación del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona constituido formalmente en 1991.

El QUIT mantiene como objetivo de investigación el desarrollo y la consolidación de una línea de investigación que relaciona los ámbitos del trabajo y de la vida cotidiana.

El QUIT forma parte desde su constitución en 2011 del Institut d'Estudis del Treball (IET)

La serie **QUIT Working Paper Series** presenta los resultados preliminares de las investigaciones realizadas por investigadores del QUIT e investigadores invitados.

© **QUIT**, 2021

© Joan Miquel Verd Pericàs

© Joan Rodríguez Soler

Photo by Aziz Acharki on Unsplash

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - QUIT
Universitat Autònoma de Barcelona
Campus UAB – C/ de la Fortuna, Edifici B
E-08193 Bellaterra (Barcelona), España

E-mail: quit@uab.es

Teléfono: + 34 93 5812405

<http://quit.uab.es>

ISSN 2696-4287



Las políticas de mentorización y de generación de capital social en las trayectorias laborales juveniles precarias

Joan Miquel Verd Pericàs¹

Joan Rodríguez-Soler²

Cita recomendada:

VERD PERICÀS, JOAN MIQUEL; RODRÍGUEZ-SOLER, JOAN (2021): "Las políticas de mentorización y de generación de capital social en las trayectorias laborales juveniles precarias". *QUIT Working paper series*, n. 26. <https://ddd.uab.cat/record/235418>

¹ Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

² Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

Abstract

Las recientes crisis económica y sociosanitaria han puesto de manifiesto las debilidades de un mercado de trabajo que acaba expulsando a los colectivos más débiles. Entre ellos, este documento pone el foco en el colectivo de jóvenes y sus dificultades para desarrollar trayectorias laborales estables. Diferentes estudios muestran los efectos negativos de la escasa conexión con el mercado de trabajo, en forma de empleos con escasa estabilidad y/o continuidad o a causa del desempleo, por parte de determinados perfiles de jóvenes. Esta desconexión puede provocar dinámicas de exclusión o aislamiento laboral, lo que retroalimenta la pérdida de recursos de carácter relacional que pueden ser útiles para la reinserción laboral de estos jóvenes.

Este Working Paper presenta algunos de los hallazgos obtenidos sobre esta problemática a partir del análisis de los datos obtenidos en dos estudios diferentes desarrollados en el seno del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball. El primero ha permitido identificar y analizar distintos tipos de trayectorias juveniles de inestabilidad laboral a partir de los datos obtenidos mediante el uso de entrevistas de carácter híbrido. En el segundo de ellos se ha realizado una aproximación cualitativa y biográfica al estudio de las trayectorias juveniles más precarias, con el objetivo de estudiar el papel que los servicios locales de empleo pueden tener en la aportación de recursos, especialmente de carácter relacional.

Los resultados muestran la fuerte asociación entre el nivel de estudios y el origen socioeconómico y el desarrollo de trayectorias laborales juveniles con elevada inestabilidad. Además, el paso por situaciones de desempleo, inactividad y empleo irregular abocan a una parte importante de jóvenes a desarrollar trayectorias de *precariedad*. En dichas trayectorias se observa una acumulación de desventajas: a la falta de recursos iniciales que favorezcan una adecuada inserción laboral, se añade la incidencia que la falta de empleo tiene sobre el capital social relacional del colectivo de jóvenes.

El análisis realizado también muestra el importante papel que podrían tener los servicios locales de empleo en relación con estas dinámicas de acumulación de desventajas de tipo relacional, particularmente en los jóvenes con trayectorias de *precariedad*. Los resultados muestran que en los servicios locales de empleo analizados se da una mentorización de carácter informal y también, en ciertas circunstancias, se facilita indirectamente la adquisición de capital social (redes de apoyo) útil para la inserción laboral. Esta mentorización y la adquisición de nuevos contactos no son condiciones suficientes para mejorar la trayectoria laboral de estos jóvenes. No obstante, la combinación de estos recursos con una mentorización formalizada, acompañada de una adecuada formación y el desarrollo de oportunidades para trascender relacionalmente las esferas familiares y vecinales más restringidas, podría permitir romper con las dinámicas negativas de estas trayectorias laborales.

Palabras clave: trayectorias laborales, aislamiento social, precariedad, jóvenes, mentoring, capital social

Sumario

Introducción	6
1. Trayectorias laborales precarias y capital social	8
1.1. Empleo precario, desempleo y trayectorias laborales precarias	8
1.2. Precariedad y capital social	9
1.3. La retroalimentación entre aislamiento laboral y aislamiento social	10
2. Las políticas públicas en la lucha contra el aislamiento laboral	13
2.1. El capital social en las políticas activas de empleo	13
2.2. Políticas de mentoring	15
2.3. Políticas de construcción de capital social	16
3. Metodología	19
3.1. La identificación y análisis de las trayectorias laborales juveniles de inestabilidad	19
3.2. El análisis del papel de las políticas de mentorización y generación de capital social en las trayectorias precarias	21
4. Resultados	23
4.1. Inestabilidad laboral y trayectorias juveniles	23
4.2. Mentorización y generación de capital social: análisis del impacto de las políticas activas de empleo en las trayectorias de jóvenes vulnerables	29
5. Conclusiones	36
Referencias bibliográficas	39

Introducción

La recesión económica que se inició a finales del año 2007 tuvo un enorme impacto sobre el empleo juvenil. El hecho de que la contratación temporal estuviera muy extendida entre la población joven desde mediados de los años 90 facilitó los despidos y disparó el desempleo juvenil (López-Andreu y Verd, 2016). En el año 2013 se llegó al máximo nivel de desempleo para personas de entre 16 y 24 años de todo el periodo postrecesión, situándose en una tasa del 54,6% (Eurostat, 2021), lo cual situaba a España, junto con Grecia, a la cabeza de Europa en la destrucción de empleo juvenil. La ligera y lenta tendencia de mejora de la situación laboral de la población joven observada en la segunda mitad de la década de 2010 ha quedado totalmente truncada por la pandemia del Covid-19. Los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística muestran unos niveles de desempleo juvenil en torno al 40% para los últimos tres trimestres del año 2020, lo cual no está muy lejos de los peores datos de la primera mitad de la década del 2010 (INE). Este fuerte impacto económico de la pandemia sobre el empleo del colectivo juvenil hace pensar en un regreso a situaciones similares a las vividas como consecuencia de la Gran Recesión. De hecho, esta nueva crisis provocada por la Covid-19 coge a una parte de la población joven sufriendo todavía los efectos de la anterior crisis (Observatori Català de la Joventut, 2020).

Por supuesto, el desempleo y la precariedad no afectan del mismo modo a toda la población juvenil. Aunque la idea simplificadora de “generación perdida” tienda a oscurecer las importantes diferencias internas entre diferentes perfiles de jóvenes, lo cierto es que durante los años posteriores a 2007 el desempleo afectó más intensamente a jóvenes con estudios únicamente obligatorios, nacidos fuera de España y con un origen socioeconómico familiar bajo (Verd, Barranco y Bolívar, 2019). Las diferencias en la afectación del desempleo también produjeron diferentes grados de precariedad laboral, lo cual debe asociarse tanto a los perfiles sociodemográficos de las personas, como a las características del sector y el segmento del mercado laboral en que estaban trabajando estas personas (Verd y López-Andreu, 2016; Verd, Barranco y Bolívar, 2019). Esta tendencia parece repetirse durante la crisis del Covid-19 (Llorente, 2020; Asempleo, 2021), aunque no se dispone aún de datos con suficiente perspectiva como para hacer afirmaciones categóricas.

Si se repiten las pautas observadas durante la anterior crisis, un buen número de jóvenes puede permanecer excluido del mercado laboral durante un extenso periodo de tiempo. Esta situación podría verse paliada o reforzada en función de la dotación de capital relacional de estas personas jóvenes. Entendemos por capital social relacional la red de contactos sociales que facilitan el acceso directo o indirecto a recursos valiosos para las personas, en este caso la información sobre vacantes de empleo. En la medida en que precariedad y desempleo se conviertan en fenómenos de larga duración, el capital social útil para la inserción laboral se verá erosionado (Bolíbar, Verd y Barranco, 2019). La importancia de las redes de contactos para conseguir mejores oportunidades de acceso al empleo ya forma parte del conocimiento sociológico asentado (Granovetter, 1974; Requena, 1991; Mouw, 2006) y, además, se ha destacado que durante los periodos de escasez de empleo se utilizan con más frecuencia vías informales (relaciones sociales, contactos, recomendaciones, etc.) como mecanismo de búsqueda y acceso al empleo (Ibáñez, 1999; Kramarz y Skans, 2014). Esta capacidad de movilizar contactos o activar la red personal a la hora de buscar empleo es muy diferente en función de los perfiles de las personas que los movilizan, pero además esta capacidad se ve afectada por la longitud de los periodos de desempleo y precariedad a lo largo de la trayectoria laboral en las personas jóvenes (Yepes, 2018).

En este documento se presentan los resultados provenientes de dos proyectos que se han interesado por la relación entre la trayectoria laboral y el uso y adquisición de capital social o redes de apoyo útiles para la búsqueda



e inserción laborales. El primero de ellos¹, tuvo una orientación mixta, cuantitativa y cualitativa, aunque con mayor peso del enfoque cuantitativo. El segundo proyecto² se concibió como una ampliación de carácter cualitativo del primero y se centró en el papel que juegan los servicios locales de empleo (SLE) en la generación de capital social. Ambos proyectos partían de la constatación de la escasa dotación de capital social entre los grupos sociales más desfavorecidos (Lin, 2001; Mouw, 2006; Contreras et al., 2019), para comprobar el papel que tienen las políticas activas de empleo (PAE) en la generación y movilización de capital social útil para encontrar un empleo. En el primer proyecto, se utilizó la técnica del emparejamiento óptimo (*optimal matching*) para identificar diferentes tipos de trayectorias laborales y las características socioeconómicas de las personas jóvenes que protagonizan cada tipo de trayectoria. En el segundo proyecto, mediante un abordaje cualitativo, se analizó el papel jugado por las PAE desarrolladas en el nivel local en las trayectorias de una muestra de jóvenes cuyo perfil coincidía con el de los protagonistas de las trayectorias laborales más precarias. Estas características, que por sí solas ya dificultan una inserción laboral en condiciones, incluso en períodos de relativa bonanza económica, incrementan las dificultades de inserción en períodos de escasez del empleo. Las PAE se dirigen en buena medida a estos perfiles, precisamente para proporcionar unos recursos que puedan facilitar su inserción. Diferentes voces (Kluve, 2014; Eurofound, 2017; Impetus, 2019) han destacado la necesidad de que las PAE superen los enfoques más tradicionales centrados en la formación indiferenciada para incorporar elementos como el asesoramiento, la tutorización o la formación a medida, así como un apoyo flexible y sostenido en el tiempo. Sin embargo, las cuestiones vinculadas a los aspectos más relacionales o directamente orientados a la generación de capital social son aún muy poco tratados en la literatura que analiza las PAE. Esta es la cuestión central que aquí se abordará. La investigación ha querido analizar aquellos casos en que las PAE, aunque de forma indirecta, han generado un incremento de los recursos relacionales útiles para la inserción laboral, y también ha querido identificar el modo en que estos nuevos recursos relacionales, o simplemente la activación de los que ya se poseían, han permitido abrir nuevas perspectivas en las trayectorias de las personas concernidas.

Este documento consta de cinco apartados, además de la introducción. En los dos primeros apartados se da cuenta de los elementos teóricos que sustentan este documento. El primer apartado incide en la relación entre la escasa dotación de capital social y el desarrollo de trayectorias laborales precarias, poniendo el foco en el aislamiento laboral y social que se genera. En el segundo apartado se revisan algunas propuestas en materia de políticas públicas que se plantean como objetivo revertir las situaciones de aislamiento laboral y social. En este marco, las políticas de *mentoring* como políticas de acompañamiento tienen un papel especialmente importante, pero también existen propuestas directamente encaminadas a la generación de capital social. También se revisa la evidencia empírica existente en torno a estas políticas. En el tercer apartado se presentan las características metodológicas de los dos proyectos a partir de los que se han desarrollado los análisis presentados en este documento. En el cuarto apartado se muestran los resultados; en primer lugar, el análisis centrado en las trayectorias laborales juveniles de inestabilidad, y, en segundo lugar, se muestra el centrado en el papel que los SLE pueden tener en la adquisición de capital social en las trayectorias juveniles precarias. En el último apartado se presentan las conclusiones que se obtienen de ambos análisis.

¹ Se trata del proyecto “La acumulación y uso del capital social en los jóvenes con trayectorias laborales de inestabilidad. ¿También el efecto Mateo?” - CAPSINES (Ref. CSO2016-77905-P), financiado por la Agencia Estatal de Investigación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

² Se trata del proyecto “El paper de les polítiques actives d’ocupació en el desenvolupament i mobilització del capital social de joves amb trajectòries laborals vulnerables”- CAPJOVE, financiado por la Agència de Gestió d’Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) de la Generalitat de Catalunya (expediente 2018AJOVE00006).

1. Trayectorias laborales precarias y capital social

1.1. Empleo precario, desempleo y trayectorias laborales precarias

No existe consenso en la literatura en relación con la definición de *empleo precario*. En una publicación reciente, Kreshpaj et al. (2020) identifican tres dimensiones principales en la revisión sistemática de la literatura que realizan: una primera dimensión vinculada a la inseguridad y temporalidad del empleo, una segunda vinculada al bajo nivel salarial, y una tercera vinculada a la falta de protección y de derechos sociales. No obstante, su uso más extendido parece centrarse en la primera de las dimensiones mencionadas. Barbier (Barbier, Brygoo y Viguié, 2002; Barbier, 2005) ha rastreado el uso histórico del término en Francia identificando un uso inicial, a finales de la década de los 70, con un sentido opuesto al de empleo indefinido y a tiempo completo. Es decir, el empleo precario se definía en este contexto como todo empleo que quedase fuera de la norma social de empleo que había caracterizado el mercado laboral francés durante el periodo que Fourastié (1979) denominó los “treinta gloriosos”. En esta línea, Barbier (2005) defiende el origen francófono del término, y afirma que resulta poco útil como categoría de carácter comparativo, particularmente en relación con los mercados laborales del Reino Unido y de Alemania.

Con todo, el uso del término *empleo precario* empezó a extenderse a nivel internacional a partir de los años 80, utilizándose “para describir condiciones de trabajo flexibles y no estándar que fueron adoptadas enérgicamente durante este tiempo por las élites políticas y empresariales de todo el mundo” (Bobek, Pembroke y Wickham, 2018: 24). Ya en los años 90, en un contexto de fuerte “flexibilización” de los mercados de trabajo en todos los países occidentales, el término adopta su uso habitual (y polisémico) actual, en que no solamente describe una situación contractual no estándar, sino que también hace referencia a las perspectivas subjetivas que esa situación laboral supone para un individuo en términos vitales (Bourdieu, 1999). En esta lógica, Paugam (2000, citado por Barbier, 2005: 356) utiliza el término precariedad para referirse a la incertidumbre y vulnerabilidad económica originada por la situación laboral de una persona. En este mismo sentido, Barbier, Brygoo y Viguié (2002) destacan la conexión “natural” que en ciertos autores se da entre la noción de precariedad y las situaciones de desempleo y exclusión social, precisamente como modo de destacar los efectos más allá de los laborales que supone la precariedad del empleo. Esta concepción más vinculada a la vulnerabilidad o al riesgo de exclusión sirve, además, para no definir como “precarias” situaciones de temporalidad o de tiempo parcial escogidas libremente por algunas personas ante un deseo de escapar de una centralidad productivista vivida como impuesta (Padrosa et al. 2020).

Esta noción de precariedad que se asocia a la vulnerabilidad y la posible exclusión social debe vincularse, por un lado, a la presencia del desempleo, y especialmente al desempleo de larga duración. Por otro lado, exige una mirada longitudinal, puesto que sin esta perspectiva resulta enormemente difícil observar el grado o riesgo de exclusión de las personas afectadas y la medida en la cual las situaciones de temporalidad contractual se alternan o no con otras situaciones laborales (desempleo, en el peor de los casos, contratos indefinidos, en las situaciones más favorables) o con medidas que las políticas públicas ofrecen precisamente para evitar la exclusión social.

En el sentido que acabamos de apuntar, el desempleo de larga duración debería entenderse como un caso extremo de precariedad. En las personas jóvenes más vulnerables, cuando se contempla longitudinalmente, el desempleo de larga duración se da en trayectorias que también presentan ocupaciones de muy corta duración, periodos de inactividad y situaciones de empleo sumergido (Verd y López-Andreu, 2012, 2016; Yepes, 2018; Verd, Barranco y

Bolíbar, 2019). Estas características de las trayectorias laborales de las personas jóvenes más vulnerables sirven para mostrar que se trata de personas atrapadas en segmentos laborales marginales, en que el empleo estable es inexistente, y en que muchas veces el desempleo se alterna con contratos temporales y empleos de carácter irregular (Rocha, 2011).

1.2. Precariedad y capital social

Como ya se ha indicado, ciertos autores vinculan la noción de precariedad a las de vulnerabilidad y riesgo de exclusión. En este sentido, resulta muy relevante abordar las implicaciones que la precariedad (incluyendo en ella al desempleo) tiene sobre la esfera de relaciones de las personas. La obra clásica de Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel. (1972), interesada por el impacto del desempleo en los patrones de sociabilidad, ya demostraba que el paro tiende a aumentar el aislamiento social. También el trabajo de Russell (1999) ilustra cómo el desempleo provoca el alejamiento del mundo laboral y, por lo tanto, restringe la información sobre oportunidades laborales futuras. La investigación de Bell y Blanchflower (2011), centrada específicamente en jóvenes trabajadores, muestra asimismo que las personas jóvenes en situación de desempleo se sienten deprimidas y aisladas. Finalmente, Gallie, Paugam y Jacobs (2003) se basan en los elementos que se acaban de mencionar para desarrollar su *teoría de la exclusión social (social exclusion theory)*, que argumenta que la pérdida de empleo conduce a una situación de aislamiento social, que a su vez provoca una pérdida de apoyo social, y que como consecuencia refuerza el riesgo de pobreza y reduce aún más las posibilidades de retorno al empleo, aumentando así el riesgo de paro de larga duración (Gallie, Paugam y Jacobs, 2003; Gallie y Paugam, 2004; Canduela et al., 2015). Este enfoque hace hincapié en la importancia de la dimensión relacional que está asociada al desempleo, y por lo tanto en las constricciones estructurales vinculadas a estas situaciones, una dimensión que muchas veces se deja de lado en el análisis de los efectos provocados por la pérdida de empleo.

La teoría de la exclusión social de Gallie y Paugam puede considerarse una versión específica de lo que Di Maggio y Garip (2012) denominan *efectos de red* sobre la desigualdad. Según estos autores, los efectos de red multiplican las diferencias individuales, aumentando así la desigualdad en la difusión de la información o la adopción de prácticas beneficiosas. Los autores defienden este argumento ofreciendo múltiples ejemplos en los que las redes de contactos refuerzan (o provocan) procesos de acumulación de ventajas o desventajas (2012: 101-109), aunque ninguno de ellos vinculado a la pérdida de empleo y a las posteriores dificultades para recuperarlo.

Estos efectos de red en relación con la pérdida de empleo han sido empíricamente demostrados en la investigación de Bolívar, Verd y Barranco (2019) que estudia la relación entre el uso de la red de contactos en la búsqueda de empleo y las trayectorias laborales entre la población de 20 a 34 años en el Área Metropolitana de Barcelona. Los resultados de la investigación demuestran, en primer lugar, que el hecho de sufrir de forma pronunciada desempleo a lo largo de la trayectoria laboral produce una pérdida de los contactos más útiles para encontrar empleo, que son los que tienen su origen en el ámbito laboral, y concretamente los que están ocupados y tienen un estatus socioeconómico más elevado. En segundo lugar, el estudio señala que en este proceso también entran en juego las desigualdades de carácter socioeconómico. Los resultados indican que mientras que la adquisición de contactos laborales en el mercado de trabajo permite que la gente joven de origen socioeconómico bajo desarrolle unas redes de contactos de más calidad (y, por tanto, potencialmente más efectivas para encontrar empleo), la experiencia del desempleo de larga duración impide esta mejora, dificultando que puedan llegar a vincularse con la gente mejor posicionada laboralmente. En cambio, para los jóvenes de origen socioeconómico medio y alto, la experiencia del paro no provoca esta desventaja, puesto que son capaces de mantener contactos útiles para la inserción laboral directamente a través de los contactos familiares y de su entorno social más cercano. Por lo tanto,

la desvinculación del mundo laboral que provoca el desempleo no tiene las implicaciones negativas sobre la calidad de su red social que tiene en el caso de los jóvenes de origen socioeconómico más bajo.

Es importante destacar que este conjunto de recursos útiles (en este caso para la inserción laboral) a los que se puede acceder mediante los contactos personales ha sido a menudo calificado como capital social. Este término es enormemente polisémico en la actualidad, y engloba al menos tres concepciones principales (Crossley et al., 2015). En primer lugar, encontramos la concepción inspirada por Bourdieu (1986), que considera que el capital social es el conjunto de conexiones que dan acceso a los recursos que los individuos no poseen directamente, pero que sí poseen sus contactos. En este sentido el capital social es en sí mismo un recurso (como el capital económico, el capital cultural o el capital simbólico) que está desigualmente distribuido entre las personas (Lin, 2001). En segundo lugar, encontramos la concepción inspirada por Putnam (1995), que entiende al capital social como la capacidad que tiene un grupo social o un colectivo (pero incluso una sociedad) para mantener la cohesión y la identidad grupal. En esta concepción, el capital social es una característica (o recurso) colectiva, frente a la primera concepción que la entiende como una característica (o recurso) individual. En cualquier caso, no debe perderse de vista que en la segunda concepción la conectividad entre personas y las redes en las que éstas participan forman parte de las dimensiones consideradas (Woolcock y Narayan, 2000) y, por lo tanto, no se trata únicamente de una concepción cultural o simbólica. Finalmente, una tercera concepción que no siempre se distingue de la mencionada en primer lugar es la que entiende que el capital social es la capacidad de acceder a recursos alejados del entorno personal más inmediato mediante los contactos personales (Granovetter, 1973). En esta concepción, las ideas de *networking* y *brokerage* son habituales para explicar la capacidad que tiene un individuo de conectarse con o intermediar entre personas alejadas entre sí (Burt, 1992).

Tal como se puede inferir de la introducción de este informe, la noción de capital social que aplicamos es la que entronca con los trabajos de Bourdieu (1986) y Lin (2001), que entienden que las redes sociales permiten el acceso indirecto a recursos que no se poseen directamente. No obstante, en ocasiones utilizaremos la noción de *red de contactos* o *red de apoyo*, a fin de dotar de más especificidad a los conceptos utilizados. Dentro de esta línea de investigación que se preocupa por la desigual distribución de recursos relacionales entre las personas, la distinción entre capital social de tipo *bonding*, *bridging* y *linking* es muy relevante. Esta categorización se ha establecido a partir de dos rasgos principales: 1) la proximidad con el individuo, relacionada con la homofilia/heterofilia, y 2) el desigual acceso a ciertos recursos o situaciones de poder, o dicho de otro modo, la horizontalidad/verticalidad de la relación (Claridge, 2018). Así, el capital de tipo *bonding* se refiere a una relación fuerte entre miembros de un grupo que son similares entre sí (homófilos), y que tienen un acceso similar a los recursos (horizontalidad). En segundo lugar, el capital social *bridging* se refiere a relaciones de carácter débil entre personas que no comparten un mismo entorno social (y por lo tanto podrían ser tanto homófilas como heterófilas) pero que tienen un estatus similar (y por lo tanto se da horizontalidad en su relación). Finalmente, las relaciones tipo *linking* se dan entre personas con alguna diferencia importante en edad, estatus socioeconómico, raza/etnicidad, o el nivel socioeducativo, y que presentan una diferencia relativa en cuanto a los recursos o poder, por lo que se da heterofilia y verticalidad (Hawkins y Maurer, 2010: 1779-1780). De este modo, la clasificación resulta útil para entender las diferentes dimensiones que intervienen en la distancia social entre individuos y como éstas se pueden configurar.

1.3. La retroalimentación entre aislamiento laboral y aislamiento social

Según Bonet (2006), el estudio del aislamiento social provocado por las condiciones socioeconómicas tiene una larga tradición, que se empieza a vislumbrar a finales del siglo XIX, pero que se desarrolla a finales del siglo XX con el cambio del paradigma de la pobreza al paradigma de la exclusión social (Bonet, 2006: 3). Room (1995, citado en IGOP, 2006) analiza las consecuencias de este cambio de paradigma, entre las que se encuentran el paso de una concepción individual, estática y unidimensional (únicamente enfocada en los ingresos) a una concepción

estructural, dinámica y multidimensional, en la que entran en juego otros ámbitos sociales. Así, aparecen contribuciones que analizan la interacción entre la pobreza y las dinámicas relacionales y, más concretamente, el análisis de las redes sociales de los individuos en situación de pobreza. Apuntamos a continuación algunas de las más relevantes para esbozar un estado de la cuestión.

1.3.1. El aislamiento social y el aislamiento laboral

Las primeras aproximaciones a la relación entre aislamiento social y aislamiento laboral parten de las contribuciones de Wellman (1979) sobre los vínculos comunitarios en zonas obreras de Toronto. El autor analiza el papel que juegan las redes sociales como origen de apoyo social en situaciones de emergencia y, en general, en la vida cotidiana de las personas; se trata de redes basadas no sólo en los vínculos familiares sino también en los vecinales.

Partiendo de esta perspectiva, Wilson (1987) muestra que, en las zonas caracterizadas por un alto nivel de pobreza y desempleo, pese a tener más vínculos de solidaridad, se da un mayor aislamiento de los residentes respecto a recursos importantes, como por ejemplo los que facilitan la inserción en el mercado de trabajo. De este modo, "el aislamiento de estos individuos es sobre todo un problema de aislamiento de las redes laborales" (Wilson, 1987: 87). La importancia de estas redes laborales se había demostrado ya previamente a partir de las contribuciones de Granovetter (1973 y 1983) y su teoría de la fuerza de los lazos débiles: los vínculos fuertes (familia, amigos, y otras personas cercanas) tienden a tener características similares al propio individuo, es decir *homófilas* (McPherson, Smith-Lovin y Cook, 2001), mientras que los vínculos débiles (personas conocidas) tienden a tener características más diferentes. Estos vínculos débiles son más efectivos para obtener recursos que no se podrían obtener a través de vínculos fuertes, como, por ejemplo, informaciones sobre el mercado laboral de las que el entorno próximo del individuo no dispone. Siguiendo esta lógica, las redes de los individuos residentes en zonas aisladas socialmente se caracterizarían por la falta de estos contactos débiles y, en consecuencia, estarían en desventaja respecto a personas que sí poseen este tipo de lazos.

En esta línea, han aparecido posteriormente diversas contribuciones que evidencian la importancia de superar el aislamiento social para la búsqueda de empleo. Algunas aportaciones afirman que a mayor variedad de la red de contactos, más posibilidades de encontrar una persona "valiosa" en recursos laborales (Lai, Lin y Leung, 1998); otros autores hablarán de la importancia de la cantidad de vínculos y del capital social obtenido por la inserción en el mercado laboral (Hannan, 1999; Lévesque y White, 2001; Fugate, Kinicki y Ashfort, 2004; McQuaid y Lindsay, 2005) y otros destacarán el papel sustitutorio de estas redes sociales cuando los servicios de empleo están menos avanzados o cobran menos importancia (Lindsay, Greig y McQuaid, 2005).

En una línea paralela, otras investigaciones se centran en las consecuencias de este proceso de desconexión laboral provocado por el aislamiento social. En este sentido, Elliott (1999) analiza el aislamiento social en barrios pobres de Atlanta, Boston y Los Ángeles, en un contexto de aumento de la pobreza de estos vecindarios. Las conclusiones extraídas van en la línea de lo observado en otros estudios como el de Wegener (1991). La cantidad y la calidad de los contactos laborales de estos barrios es reducida, y, como toda la literatura posterior continuará corroborando, el aislamiento social refuerza la desigualdad inicial: los residentes en estas zonas tienen menos recursos educativos y económicos, que hacen que estén en desventaja en el mercado laboral. La búsqueda de empleo por vías formales resulta, pues, más difícil, lo que les obliga a utilizar contactos para buscar trabajo, y puesto que sus redes sociales son más pequeñas y están más desconectadas, los recursos que obtienen son limitados, y la desventaja inicial se agrava.

El trabajo de autores como Feld (1981) y Degenne y Forsé (1999) aportan una buena fundamentación teórica para las situaciones apuntadas más arriba. Las redes de contactos personales se desarrollan en diferentes entornos relacionales, que Feld (1981) denomina *foci*, y Degenne y Forsé (1999) *esferas de sociabilidad*. Se trata de contextos de interacción que obedecen a ciertas lógicas institucionales (en el sentido sociológico), como pueden ser la familia, los barrios, el lugar de trabajo, las organizaciones cívicas o las actividades de ocio, por ejemplo; a los que los individuos tienen acceso desigual (Granovetter, 1985; Bidart y Lavenu, 2005). Además, los diferentes acontecimientos vitales y los contextos en que transcurren las trayectorias sociales de los individuos (Bidart y Lavenu, 2005) incrementan la desigual distribución de las redes de apoyo. De esta forma, se generan unas dinámicas de estratificación relacional que refuerzan y alimentan las de estratificación social (Contreras et al., 2019), que sólo se pueden revertir mediante una intervención que busque romper estas dinámicas de acumulación de desventajas.

1.3.2. El aislamiento laboral y económico y el aislamiento social

La otra cara del proceso de retroalimentación que se acaba de describir es la que va desde el aislamiento laboral y económico al aislamiento social: las personas desconectadas del mercado laboral (especialmente aquellas con desempleo de larga duración) ven aún más reducidas sus redes sociales (tienen menos contactos en el entorno laboral) y, por tanto, mayores dificultades para la reinserción laboral.

Ya se ha mencionado con anterioridad la teoría de la exclusión social de Gallie y Paugam (2004). Lindsay (2010), siguiendo la lógica apuntada en esta teoría, analiza cómo el desempleo de larga duración afecta a las redes sociales y a la vida social cotidiana. Para ello, parte de la distinción de Gallie, Paugam y Jacobs (2003) entre esfera de sociabilidad primaria (residentes con el individuo), esfera de sociabilidad secundaria (amigos y personas cercanas) y esfera de sociabilidad terciaria (vida social organizada, asociaciones). El autor muestra que los parados de larga duración tienden a participar menos en la vida social organizada (aunque matiza que no es un efecto causal, ya que hay características anteriores que influyen en esta menor sociabilidad en la esfera terciaria) y, por otro lado, tienen menos contactos con la esfera laboral (agravando la desventaja ya existente). En la misma línea, encontramos la aportación de Canduela et al. (2015) que, partiendo de aportaciones como las de Good Gingrich (2008) o MacDonald et al. (2005) (citados por Canduela et al., 2015) sobre la falta de contactos *bridging* en barrios pobres y la falta de oportunidades que supone, analiza las consecuencias de la falta de empleo en relación con las esferas de sociabilidad. Los resultados refuerzan la idea de que este perfil tiene más contacto con personas cercanas, pero participa menos en la tercera esfera de sociabilidad (Dahl, Flotten y Lorentzen, 2008), al tiempo que alertan de las dinámicas de retroalimentación de este proceso. El trabajo de Bolívar, Verd y Barranco (2019), también ya mencionado, evalúa este aislamiento en términos de contactos en la red personal de apoyo en la población joven desempleada y muestra que, efectivamente, el desempleo de larga duración disminuye el número de contactos provenientes de la esfera laboral, aunque esta pérdida de contactos queda compensada por el apoyo de contactos familiares en los jóvenes con origen de clase media y clase alta, lo que no sucede entre los jóvenes con origen de clase trabajadora. Todas estas investigaciones muestran este "estrechamiento de la vida social" (Sinfield, 1981) a raíz de la desvinculación del mercado laboral.

Otra línea de investigación ha analizado sistemáticamente las diferencias en las redes sociales de la población pobre en relación con las de la población fuera de esta situación: número de nodos, densidad de la red, etc., mediante el análisis de redes sociales. Los estudios de Marques (2010), Marques (2012) y Bichir y Marques (2012) son un ejemplo. Los resultados obtenidos muestran que la población más desfavorecida tiene muy pocos contactos con personas de otros grupos sociales y con mayores ingresos. Además, las redes sociales de los individuos en situación de pobreza destacan por tener un mayor localismo que las de clase media: la mayoría de los nodos, tanto en los vínculos fuertes como en los débiles se encuentran dentro del vecindario, del entorno más

cercano, mientras que las redes de clase media tienen más nodos fuera de la localidad. Por otra parte, el tamaño medio de la red también es significativamente diferente: las redes de las personas en situación de pobreza están formadas por una media de 53 nodos, frente a una media de 94 nodos para las redes de clase media. Además, se da una mayor variedad de esferas de sociabilidad (White, 1995; Mische y White, 1998; citados en Marques, 2010): en las redes de clase media hay más presencia de nodos de la esfera laboral y los estudios, y poca gente del vecindario más cercano. Finalmente, los análisis de Marques (2012) y Bichir y Marques (2012) apuntan a que tamaño, sociabilidad y localismo no van juntos. Las redes más grandes, en lugar de ser más variadas y menos locales, tienden a tener una baja variabilidad y al localismo; son las redes de tamaño medio las que tienen una mayor variabilidad y un menor localismo. Estas últimas contribuciones contradicen los hallazgos de Wellman (2001) relativos a la desterritorialización de las redes de contactos provocadas por el uso de internet y confirman los planteamientos de Briggs (2005) en relación con las redes de las comunidades más segregadas: aunque las redes virtuales han reducido en parte las barreras físicas de segregación y aislamiento, la socialización continúa llevándose a cabo principalmente en el entorno geográficamente más cercano. Entre estos colectivos vulnerables continúan faltando los vínculos sociales *bridging* que reduzcan la separación territorial y contrarresten el aislamiento provocado por la segregación espacial.

El resultado de las dinámicas que se acaban de señalar es la exclusión social: se da una situación de pobreza económica a la vez que existen fracturas en la integración comunitaria (Bonet, 2006; IGOP, 2006). Los residentes de áreas segregadas y desaventajadas no tienen acceso a las redes verticales (Reingold, 1999), que ofrecen más recursos. La situación de redes densas y limitadas al entorno más cercano sería especialmente nociva para la población joven, ya que las oportunidades laborales se ven reducidas (Hedstrom, Kolm y Aberg, 2003). El proceso de desafiliación social (Castel, 1995) y de descalificación social (Paugam, 1996) son causa y a la vez retroalimentan esta vulnerabilidad relacional, que Bonet (2006: 4) define como "... [la] situación generada por la ausencia o debilidad de los vínculos de inserción comunitaria", con redes pequeñas de alta densidad y pocos puentes (vínculos *bridging*) hacia otras redes. En este sentido, se pone de manifiesto la necesidad de políticas que afronten esta "pobreza relacional" o *network poverty* (Perri 6, 1997).

2. Las políticas públicas en la lucha contra el aislamiento laboral

2.1. El capital social en las políticas activas de empleo

Las constataciones empíricas presentadas en los apartados anteriores, así como las implicaciones prácticas que se pueden deducir de la teoría de la exclusión social (Gallie y Paugam, 2004) justifican claramente la existencia de políticas públicas orientadas a producir, o cuando menos reforzar, las redes de apoyo útiles para la búsqueda de empleo entre las personas en situación más desfavorecida (Lindsay, 2010). No obstante, este tipo de políticas han sido hasta la actualidad muy escasas. La realidad es que se detecta una brecha entre las políticas sociales tradicionales y las necesidades surgidas a raíz de un nuevo mapa de problemáticas. Si pensamos específicamente en los jóvenes en situación de desempleo de larga duración, Eurofound (2018: 3) aboga por políticas que incluyan "el asesoramiento, la tutoría, la derivación a servicios de asistencia especializada, la formación a medida y las prácticas laborales, así como un apoyo flexible y sostenido a través de todas las etapas del programa". La población joven ya no puede ser simplemente receptora de políticas homogéneas e indiferenciadas (como en ocasiones se

continúan diseñando), sino que resulta necesario desarrollar políticas adaptadas a los diferentes contextos sociales y a las características individuales específicas (Rodríguez-Soler y Verd, 2018), incluyendo la posibilidad de disponer de apoyo proveniente de las redes personales. De hecho, la literatura ha destacado el éxito de los programas comprensivos y de carácter multidimensional, que implican una combinación y articulación flexible de diferentes medidas orientadas a superar la situación de desempleo (Kluve, 2014; Kluve et al., 2016; Martin y Grubb, 2001). En esta línea, gana importancia en las políticas desarrolladas la relación entre empleabilidad y capital social, con el objetivo de promover la construcción de redes de apoyo en contextos desfavorecidos, sobre todo a raíz de las teorías del *empowerment*, surgidas en el marco de la psicología social (IGOP, 2006).

A partir de estas evidencias y evaluaciones realizadas, parecería necesario desarrollar unas PAE que incluyan acciones que incidan en el desarrollo y movilización del capital social de personas jóvenes en situación de desempleo o en situación de elevada precariedad, y especialmente en relación con los jóvenes con perfiles sociales más vulnerables. En los apartados que siguen se mencionan dos tipos principales de estas políticas, las que se fundamentan en el *mentoring social*, que son relativamente frecuentes, especialmente como parte de programas de carácter multidimensional, y las más específicas orientadas explícitamente a la generación y fortalecimiento de las redes sociales entre personas vulnerables o en riesgo de exclusión, que son menos numerosas que las de *mentoring*. Por otra parte, es importante diferenciar las acciones en función de los tipos de jóvenes y, por tanto, de las características de las relaciones sociales que se observan en diferentes perfiles sociales. Así, algunas de las políticas calificadas como *mentoring social* se orientan manifiestamente a la población con riesgo de exclusión social (Afridi, 2011).

Por otra parte, las políticas que toman en consideración el peso del capital social en la inserción laboral no siempre explicitan el sentido concreto del término. A menudo, e implícitamente, parecen orientarse a una concepción colectiva o grupal del capital social. Esta concepción plantea tres problemas principales cuando se sitúa en el centro de las políticas de empleo. Por un lado, suele pasar por alto las desigualdades individuales, puesto que el capital social se considera un atributo comunitario o colectivo, de carácter agregado. Por otro lado, resulta difícil la operativización directa de esta concepción comunitaria, de manera que se toman en consideración indicadores como la confianza o el sentido de comunidad, que no se pueden vincular directamente a recursos que ayuden a la inserción laboral. En este sentido, y tomando los indicadores señalados, se trata de características colectivas no siempre fáciles de generar desde las políticas públicas (o por lo menos desde las políticas sectoriales orientadas a la población joven o la mejora de la inserción laboral de esta población). En tercer lugar, no siempre queda claro que estas medidas se nutran en su diseño del conocimiento sociológico de base que explica las desiguales dotaciones de capital social entre las personas. Esto implicaría prestar una especial atención a la posición social de los actores y a las estructuras institucionales que influyen en el tipo e intensidad de las relaciones entre las personas (De Federico, 2009; Lozares y López-Roldán, 2012).

En Cataluña y en España, las nuevas medidas de orientación y acompañamiento desarrolladas en el marco del sistema de la garantía juvenil contemplan el desarrollo de entrevistas personalizadas en donde los orientadores de los servicios públicos de empleo deben evaluar los recursos que pueden permitir a los jóvenes adheridos a la garantía salir de su situación de desempleo. Esta orientación personalizada podría servir para identificar e impulsar el desarrollo de las redes personales de los jóvenes y considerar el potencial generador de recursos de tipo relacional de los diferentes marcos institucionales específicos (la escuela, el trabajo, la familia, etc.). A continuación, se abordan las características tanto de las políticas de *mentoring* como de las políticas de generación de capital social, haciendo especial énfasis en el colectivo de jóvenes más vulnerables.

2.2. Políticas de mentoring

La *Mentoring and Befriending Foundation* (2015), organización que depende del *National Council for Voluntary Organisations* del Reino Unido, ofrece de forma sintética las líneas generales que caracterizan el *mentoring* o mentorización como forma de intervención social. Según esta fundación los conceptos de *mentoring* y *befriending* son sinónimos y se refieren a una relación voluntaria, mutuamente beneficiosa e intencional donde un individuo apoya a otro con el fin de generar cambios en su vida, poniendo de relieve la función instrumental de una relación diádica (McGowan, Saintas y Gill, 2009). Los cambios suelen ir encaminados a crear nuevas redes de apoyo, incrementar la confianza en uno mismo y ampliar horizontes.

Este *mentoring* o *befriending* se puede utilizar en diferentes contextos y para diferentes objetivos. También puede variar el modelo, el proceso y la metodología. Puede tratarse de un *mentoring one to one*, donde una sola persona apoya a otra; o bien puede ser una persona que da apoyo a varias personas, *one to many*; o puede tratarse de un *group mentoring* donde todas las personas dentro de un grupo juegan el rol de *mentee* o *protégé* y mentor (*Mentoring and Befriending Foundation*, 2015). En el caso del *youth mentoring* también se pone en práctica el *peer mentoring* donde jóvenes-adultos se vuelven los mentores de aquellos más jóvenes que ellos (Rodhes y DuBois, 2006). Estos modelos se pueden llevar a cabo cara a cara, telefónicamente o por internet. Todos los modelos y metodologías comparten el objetivo: la construcción de una relación de confianza donde las intenciones y los resultados que se esperan están claros, donde hay una comunicación y revisión del progreso, y un final. El *mentoring* puede ser una práctica que englobe varios aspectos de la vida de la persona o puede estar sólo encarado a un solo campo. Además, los modelos más recientes o nuevas aproximaciones al *mentoring* se caracterizan por lo que Rodhes y DuBois (2006: 11) llaman *site-based mentoring models*, donde las interacciones entre *mentee* y mentor se dan en un contexto concreto, como puede ser la escuela, el trabajo o un programa de extraescolares (Rodhes y DuBois, 2006).

McGowan, Saintas y Gill (2009) presentan el *social mentoring* destacando que suele estar más relacionado con personas vulnerables. Se trata de un tipo de *mentoring* diferenciado del que se pueda dar en el campo de la educación y la industria, y que suele estar más relacionado con personas con riesgo de exclusión. Por otra parte, se ha destacado la importancia que tiene este *mentoring* para los perfiles de jóvenes vulnerables, ya que es en estos perfiles donde los efectos del *mentoring* tienen más impacto (DuBois et al., 2002, citados en Rodhes y DuBois, 2006).

También es importante distinguir entre el *mentoring* formal y el *mentoring* informal. El informal se da cuando la relación entre mentor y *mentee* aparece de manera espontánea. Cotton, Miller y Ragins (2000, citados en Inzer y Crawford, 2005: 35) comprobaron que el *mentoring* informal es más beneficioso que el formal, porque suele ser una relación entre personas que se pueden identificar fácilmente la una con la otra y son relaciones de más larga duración. En cambio, el *mentoring* formal forma parte de un programa, es una relación más pautada y forzada, y los mentores y *mentees* no siempre se pueden escoger. Aunque la situación ideal es la de crear una relación informal posterior, lo importante del *mentoring* formal es que permite abrir las puertas a personas que no pueden crear relaciones informales de calidad que realmente les sirvan para salir de la situación de desempleo de larga duración (Inzer y Crawford, 2005).

Aunque está a medio camino entre el *mentoring* y formas más genéricas de *coaching*, la idea de *job brokerage* o intermediación para el empleo se ha mostrado también especialmente efectiva en los programas que se orientan a facilitar la inserción laboral de los jóvenes en riesgo de exclusión (Impetus, 2019). En estas acciones los participantes reciben asesoramiento personalizado sobre cómo afrontar todo el proceso de contratación, incluyendo las entrevistas, así como sobre el tipo de empleo al que se presentan. En estas acciones de intermediación, al tiempo que se busca facilitar la adaptación de las personas contratadas a las ofertas existentes,

también se busca modificar los procesos de contratación según la necesidad de la persona joven. Además, una vez llevada a cabo la contratación, se hace un seguimiento por parte de la institución intermediadora (Murphy, 2019: 7).

Rodhes y DuBois (2006) hacen una recopilación de aquellas prácticas y características del *youth mentoring* que han dado buenos resultados. Lo que se ha podido comprobar es la importancia de adoptar una perspectiva centrada en la persona joven, en el desarrollo de sus necesidades. Del mentor se espera que sea una persona formada capaz de crear una relación de confianza y respeto mutuo y una relación estrecha y constante que contemple el contexto socioeconómico y las influencias en la vida del *mentee*. El interés de estos programas radica, entre otras cosas, en el hecho de que a través de ellos se puede obtener una "mejora con las otras relaciones de la red de la persona joven. Con los padres, el grupo de iguales, otros adultos, profesores, etc." (Rodhes y DuBois, 2006: 3). La creación de un vínculo formal y cercano entre el joven en riesgo y el mentor puede tejer red, recuperar contactos, y crear otros nuevos. Y tal y como hemos visto, la red, los contactos, el capital social son de gran importancia para salir de situaciones vulnerables y situaciones de paro. La efectividad de las relaciones de *mentoring* también tiene que ver con la duración: los efectos positivos y la fuerza de la relación aumentan con el tiempo y ha sido con relaciones de un año o más donde se han podido evidenciar mejor los beneficios de estas relaciones con jóvenes. Con todo, Rodhes y DuBois (2006) destacan la importancia de evaluar los programas a lo largo de todo el proceso para comprobar su efectividad.

La importancia de la evaluación es clave porque también hay evidencia de que los programas con *mentoring* pueden resultar incluso negativos en aquellos jóvenes más vulnerables. Cuanto más larga es la duración de la relación entre el mentor y el *mentee*, la calidad de la relación es mejor y se observan más resultados positivos, pero justamente en los casos de jóvenes muy vulnerables mantener esta relación en el tiempo se hace más complicado (Raposa, Rhodes y Herrera, 2016, citados en Weiler, Boat y Haddock, 2019). Además, Weiler, Boat y Haddock (2019) destacan que la evaluación puede servir también para intentar detectar casos de jóvenes vulnerables donde la calidad de la relación y la duración del contacto no está siendo lo suficientemente buena como para dar resultados positivos en términos de creación de contactos, encontrar trabajo, etc. Por otra parte, es importante destacar que los buenos resultados obtenidos por los programas que incluyen el *mentoring* o *coaching* como elemento central también desarrollan otras medidas que ayudan a la inserción laboral de la persona joven, fundamentalmente programas de formación, herramienta destacada en programas que se han destacado como exitosos (Eurofound, 2017).

2.3. Políticas de construcción de capital social

2.3.1. El capital social en las políticas de empleo

Tal y como se apuntaba en apartados anteriores, la teoría de la exclusión social (Gallie y Paugam, 2004) expone que la pérdida de empleo lleva a una situación de aislamiento que a su vez deriva en un mayor riesgo de pobreza y una dificultad superior de regreso al empleo, creando así situaciones de paro de larga duración. Este efecto de exclusión se enmarca, en el caso de España, en un modelo subprotector y familista de Estado de Bienestar, el llamado modelo mediterráneo (Esping-Andersen, 1999). Debido a sus características, en este modelo se da una mayor vulnerabilidad en caso de exclusión, y más riesgo de transitoriedad entre situaciones de integración y exclusión que en los modelos universalistas (socialdemócrata o nórdico) o centrados en el empleo (conservador o continental). Con el fin de contemplar las estrategias para crear este tipo de capital, sin embargo, hay que empezar por entender los tipos de vínculo que se pueden generar. Como se indicaba en el apartado 2.2, la literatura ha clasificado los tipos de relación social entre dos individuos en tres tipos, en función de la proximidad entre

individuos y el tipo de relación que se establece: *bonding*, *bridging* y *linking*. Granovetter (1973) o Putnam (1995), entre otros, se fijan especialmente en la importancia o "fortaleza" de los vínculos débiles, que son característicos de las relaciones *bridging* y *linking*, como forma de acceder de modo indirecto a recursos que no se poseen directamente. El capital social *bonding* puede ser beneficioso en muchos sentidos, desde ayuda en una mudanza, hasta encontrar trabajo dentro de la empresa de un familiar. Ahora bien, es a partir del capital social del tipo *bridging* y sobre todo *linking*, que se pueden llegar a recursos que permitan una mejora de la situación económica o laboral, especialmente en el caso de una persona en situación de vulnerabilidad o exclusión. Además, estos contactos más alejados también pueden contribuir a hacer accesibles recursos no materiales, como la transmisión de ideas o capital cultural. Sin embargo, aunque la tesis propuesta es clara, hay algunas circunstancias que califican o matizan esta afirmación en relación con la búsqueda de empleo, especialmente entre jóvenes con un nivel socioeconómico más bajo. Tal y como se desarrolla a continuación, el contexto de crisis y el nivel socioeducativo del individuo pueden afectar a la hora de buscar y conseguir un puesto de trabajo mediante el uso de las redes personales de apoyo.

En un contexto de crisis socioeconómica, donde los puestos de trabajo son escasos, estudios como el de Kramarz y Skans (2014) o Vacchiano, Yepes y Martí (2019) han demostrado que los vínculos fuertes de tipo *bonding* son mucho más efectivos que los débiles a la hora de encontrar empleo. Estos estudios identifican al apoyo familiar como una vía muy importante de entrada en el mercado laboral, a diferencia de lo que ha mostrado mucha literatura preexistente, que ponía el énfasis en los vínculos débiles. Además, la investigación de Kramarz y Skans (2014) muestra que la relación de apoyo es especialmente fuerte entre progenitores e hijos, y que el efecto del apoyo es más fuerte entre individuos con menos expectativas en el mercado laboral, causadas por un nivel socioeducativo bajo. Así, se sugiere que, en épocas de crisis, los lazos de tipo *bridging* y *linking* son menos útiles, y en todo caso sólo lo son cuando se cuenta con un nivel de experiencia y de estudios suficientemente elevados como para sacar provecho de ellos. En este sentido, la investigación desarrollada por O'Connor (2013) destaca que los contactos activados con más frecuencia son aquellos homófilos al individuo, ya que estarán más predispuestos a ayudar, especialmente si perciben al individuo como "buen trabajador" y tienen referencias.

De todos modos, debe hacerse notar que los vínculos *bonding* son beneficiosos sólo en caso de que las personas jóvenes cuenten con un entorno próximo con suficientes recursos y una red de contactos de calidad. La investigación de Bolívar, Verd y Barranco (2019) muestra que el entorno más próximo resulta de escasa ayuda en la búsqueda de empleo entre los jóvenes de nivel socioeconómico más bajo que se encuentran en una situación de paro prolongado en el tiempo. Para este perfil de jóvenes la presencia en el mercado laboral les ofrece la posibilidad de crear vínculos de calidad más allá de los más cercanos, lo cual les permite salir de la espiral negativa provocada por la retroalimentación entre aislamiento social y aislamiento laboral. Es aquí donde las políticas de generación de capital social adquieren sentido; estas políticas se orientan a la construcción de capital social *bridging* o *linking*, como modo de romper con la espiral que se acaba de indicar.

2.3.2. La efectividad de las políticas de construcción de capital social

Sin ser numerosos, existen en algunos países occidentales unos pocos ejemplos de políticas que buscan el desarrollo de redes de apoyo que faciliten el retorno al empleo. Estas acciones suelen recibir el nombre de *políticas de construcción de capital social* (*social capital building policies*) (Lindsay, 2010; Canduela et al., 2015). Un ejemplo de este tipo de política son las *Full Employment Areas Initiative* de Glasgow, desarrolladas por las autoridades locales, y que intentan, con diferentes equipos de trabajo, construir redes comunitarias en los vecindarios (Lindsay 2010). Según Turok (2007, citado en Lindsay, 2010) estas políticas permiten llegar a destinatarios a los que no se habría llegado utilizando los canales tradicionales. De forma similar, en el resto del Reino Unido se desarrollan

iniciativas como los *Working Neighbourhoods* y las *City Strategies* (Lindsay, Greig y McQuaid, 2005). Estas y otras medidas se engloban dentro del marco de las políticas denominadas *Big Society*, políticas que buscan reforzar el capital social en grupos y comunidades desfavorecidas (Lindsay, 2010; Westwood, 2011, citado en Canduela et al., 2015). Canduela et al. (2015) indican que los resultados de estos tipos de políticas generadoras de capital social no siempre son evidentes. La aproximación que se hace a los efectos de estas políticas tiene un carácter indirecto, tomando como indicador las "actividades sociales" en las que participan las personas desempleadas. En este sentido, se indica que resulta dudoso que pueda establecerse una relación directa entre la participación en actividades sociales y el hecho de salir del desempleo (Canduela et al., 2015: 586).

En su revisión de políticas similares, pero orientadas al cuidado de personas mayores, en Suecia y Australia, Johansson, Leonard y Noonan. (2012) hacen notar la importancia de unir los niveles macro y micro. Estos autores detectan que, en los dos países, las personas pueden llegar a hacer grandes esfuerzos para plantear alternativas a las ayudas institucionalizadas debido a la distancia geográfica y a la impersonalidad que se atribuye a este modelo. Así, los autores llegan a la conclusión de que es mucho más efectivo crear una cantidad elevada de instalaciones de pequeño tamaño distribuidas en el territorio que no pocas instalaciones o iniciativas de gran capacidad, aunque resulte más eficiente económicamente financiar el segundo modelo. De este modo, las personas cuidadoras o responsables de las personas mayores sienten como más cercanas las iniciativas distribuidas en el territorio. Sin embargo, en el mismo estudio también se destaca la necesidad de incorporar en las políticas la forma en la que las personas perciben su responsabilidad moral y cómo puede entrar en conflicto con iniciativas que se proponen (Johansson, Leonard y Noonan, 2012). Warner (1999), en una investigación anterior, también hace notar la importancia de tener en cuenta la estructura social de los territorios sobre los que se hacen las intervenciones. En este sentido, destaca que tan importantes son las relaciones horizontales dentro de las comunidades, que equipara a relaciones *bonding*, como las verticales entre comunidades y decisores políticos que equipara a relaciones *bridging* (Warner, 1999: 388). Como se observa, estas intervenciones se han orientado mayoritariamente a la generación de confianza, integración social o sentimiento de pertenencia dentro de las comunidades o colectivos a los que se han dirigido las políticas (Warner, 1999); es decir, se han dirigido al que anteriormente se ha llamado la dimensión colectiva del capital social. Al igual que sucedía con las políticas destinadas a mejorar las perspectivas de empleo de las personas desempleadas, esta concepción del capital social dificulta la medición de los efectos de las intervenciones. Por otra parte, los ejemplos de medidas orientadas al cuidado de personas mayores podrían constituir ejemplos de políticas que generan el efecto opuesto al que pretendían incentivar, al pretender incidir en aspectos agregados como la confianza o el sentimiento de comunidad, sin tener en cuenta el nivel micro, y entrar en conflicto con la ética o moral de una población (Bowles, 2016).

Finalmente, incluso cuando estas políticas se fijan en el nivel más individual o del hogar, hay una falta de reflexión sobre el tipo de capital social más útil para el colectivo estudiado, dado que se asume que cualquier tipo de apoyo es útil para conseguir los objetivos planteados (Johansson, Leonard y Noonan, 2012). En este sentido, cabe destacar que estas políticas podrían estar orientadas bien a vínculos de tipo *bonding*, bien a vínculos de tipo *bridging* y *linking*, o bien a ambos tipos. A pesar de que ya se ha mostrado que los dos tipos de vínculos pueden proporcionar ventajas en relación con la búsqueda de empleo, hay que tener en cuenta que la elevada presencia de vínculos *bonding* y la escasez de vínculos *bridging* podría dar lugar a dinámicas de exclusión (Bonet, 2006), manteniendo las jerarquías sociales de partida a pesar de los efectos positivos que puedan generar en cuanto a apoyo emocional (Afridi, 2011). Por lo tanto, una intervención social de este tipo se podría definir como efectiva cuando persigue mantener las relaciones de tipo *bonding* (las que aumentan la confianza y empoderamiento de la persona), y a la vez intenta aumentar los contactos de tipo *bridging* o *linking*. Así, la intervención debería dirigirse "tanto hacia el fortalecimiento de la egred del sujeto como a un aprovechamiento de las oportunidades ofrecidas por el territorio" (Bonet, 2006: 15). Esto implica que "una intervención social eficaz tendría que ser aquella que vaya más allá de la intervención centrada en los vínculos fuertes, para alcanzar a aquellos 'conocidos' que pueden ejercer el papel de puente entre redes heterogéneas" (Bonet, 2006: 14). Por otra parte, al igual que Bonet (2006) recuerda

que la exclusión engloba la dimensión económica y la dimensión relacional, Lindsay (2010) alerta de que las políticas de construcción de capital social en contextos de desempleo elevado deben ir acompañadas de políticas de recuperación económica y de generación de empleo.

3. Metodología

Tal como ya se ha indicado, las investigaciones presentadas en este documento buscaban estudiar el papel que los servicios y programas dirigidos a jóvenes con trayectorias precarias pueden tener en la generación y activación de capital social relacional (redes personales de apoyo). Las políticas de orientación, formación y de oportunidades de empleo (*job placements*) desarrolladas en el marco de las PAE pueden configurarse como mecanismos útiles de generación de capital social para el colectivo estudiado.

Para ello, en primer lugar, se han identificado y clasificado cuatro tipos de trayectorias juveniles caracterizadas, en diferentes grados, por la inestabilidad laboral. Una vez clasificadas, se ha identificado el perfil sociodemográfico de los jóvenes que protagonizan cada una de estas trayectorias. Tras la identificación de los perfiles más vulnerables, se desarrolló un proyecto cualitativo interesado por el papel que juegan los SLE en la generación de capital social entre los jóvenes pertenecientes a la trayectoria laboral identificada como más precaria. En conjunto, pues, la metodología utilizada es el resultado del uso combinado de métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas, siempre desde una óptica longitudinal, lo cual permite una mejor comprensión de las trayectorias laborales juveniles con mayor nivel de inestabilidad laboral.

3.1. La identificación y análisis de las trayectorias laborales juveniles de inestabilidad

La identificación y el análisis de trayectorias juveniles de inestabilidad se ha realizado a partir de los datos generados por el proyecto CAPSINES, que provienen de una encuesta desarrollada entre los meses de abril y diciembre de 2018 con una muestra de 150 jóvenes de entre 29 y 34 años residentes en el Área Metropolitana de Barcelona.

Además de la edad y del criterio territorial, se establecieron como criterios de inclusión en la muestra: 1) haber tenido una trayectoria laboral mínima de 10 años en España, y 2) haber estado en una situación de desempleo durante seis meses o haber tenido contratos de carácter temporal durante 12 meses en más de una empresa en los últimos 10 años de la trayectoria laboral. Además, se utilizó un muestreo por cuotas en el que se identificaron las variables género, nivel de estudios y lugar de nacimiento como relevantes en relación con el desarrollo de trayectorias laborales inestables. Tomando como base la información proveniente de la *Enquesta a la Joventut de Catalunya 2017*, se utilizó la distribución relativa de estas variables en las trayectorias con presencia de inestabilidad contractual como base para establecer las cuotas en la muestra utilizada (Verd, Rodríguez-Soler y González Heras, 2021).

La encuesta fue administrada de forma mixta, con preguntas fundamentalmente cerradas, pero con algunas preguntas de carácter puramente cualitativo. Para facilitar la realización de la encuesta tanto por parte del equipo investigador como por parte de las personas encuestadas (especialmente, a la hora de recordar y reconstruir sus propias trayectorias) se utilizó el instrumento conocido como *life history grid* (Parry, Thomson y Fowkes, 1999),

que consiste en una parrilla temporal en que se van situando todos los acontecimientos biográficos que constituyen la trayectoria de la persona entrevistada. De este modo, fue posible recoger no solamente los episodios de actividad laboral formal y sus duraciones, sino también todos aquellos acontecimientos laborales de carácter más difuso, como prácticas no curriculares, trabajos sin remuneración, sin contrato, etc. o los períodos de desempleo, se tuviese o no prestación. Antes de empezar la encuesta, estas situaciones o estados fueron registrándose en la parrilla en el marco de una conversación abierta con la persona entrevistada, teniendo en cuenta si suponían una actividad principal o secundaria.

Por trayectoria laboral entendemos el período que sigue a la finalización de la etapa formativa inicial continuada, incluyendo situaciones (o estados) de empleo, desempleo o inactividad, así como situaciones posteriores de formación. La etapa formativa inicial continuada es aquella en que el o la joven concatena situaciones de estudios sin existencia de “interrupciones” o períodos sin formación, de tal manera que pueden ser considerados como un período continuo. En función del perfil de joven, podremos estar ante períodos formativos iniciales que lleguen hasta la finalización de la educación secundaria obligatoria o, en otros casos, ante períodos que lleguen hasta los estudios universitarios. Para el caso de jóvenes de origen extranjero, se registraba sólo la trayectoria laboral desarrollada en España.

Como resultado de este trabajo de campo se obtuvieron tres conjuntos de datos principales: 1) los vinculados a las características socioeconómicas de la persona encuestada, 2) los vinculados a la trayectoria laboral, y 3) los vinculados a los contactos utilizados y adquiridos (y perdidos) a lo largo de la trayectoria desarrollada.

La matriz de datos resultante se corresponde con una base de 150 personas entrevistadas. Esta muestra inicial, al recoger hasta veinte situaciones o estados para cada trayectoria y hasta tres contactos relacionados con cada uno de esos acontecimientos, incluye más de 2600 variables que caracterizan las 150 trayectorias estudiadas. Una vez depurada la matriz de trayectorias, las diferentes situaciones por las que había pasado la persona entrevistada se agruparon en cinco estados principales: 1) formación, 2) empleo estable, 3) empleo temporal, 4) empleo irregular (incluyendo “trabajillos”, prácticas no curriculares y empleos sin contrato), y 5) desempleo. Además de estos cinco tipos de estados se añadieron dos situaciones o estados combinados: formación y empleo, y empleo y formación, en función de cuál de las dos situaciones era la principal o la secundaria en ese período particular de la trayectoria.

Una vez realizada la construcción de los nuevos estados, se utilizó el programa TraMineR para aplicar el método de emparejamiento óptimo (*optimal matching*) a los datos relativos a las trayectorias laborales. Este procedimiento permite tratar a cada una de las secuencias de acontecimientos como una sola unidad de análisis (Gabadinho et al., 2011), de modo que en primer lugar se identifican las similitudes y disimilitudes entre secuencias (en nuestro caso trayectorias) y a continuación clasificarlas en función de estas diferencias mediante un análisis de conglomerados o *clúster*. De este modo, este análisis agrupa las trayectorias laborales de las personas encuestadas en función de su similitud interna. Para decidir el número final de conglomerados (clústers) final se tuvo en cuenta el historial de agregación y los perfiles sociodemográficos de los protagonistas de cada una de las trayectorias. Así, tras el análisis realizado se tomó como mejor solución la opción de cuatro trayectorias, que se presentan a continuación:

- *Trayectorias de formación y temporalidad*: caracterizadas por la compaginación de empleo y formación.
- *Trayectorias de precariedad*: caracterizadas por la fuerte presencia de desempleo, temporalidad e inactividad.
- *Trayectorias de temporalidad contractual*: caracterizadas por la alta presencia de contratos temporales.
- *Trayectorias de estabilidad contractual*: caracterizadas por una presencia relativamente elevada (en comparación con el resto de trayectorias) de situaciones o estados laborales con contrato indefinido.

3.2. El análisis del papel de las políticas de mentorización y generación de capital social en las trayectorias precarias

El proyecto CAPJOVE que siguió a la obtención de las trayectorias indicadas puso el foco en el colectivo de jóvenes con trayectorias de *precariedad*, que, de acuerdo con la caracterización sociodemográfica obtenida, era también el más vulnerable, social y laboralmente.

La técnica de obtención de datos utilizada en este segundo proyecto fue la entrevista semiestructurada de carácter retrospectivo, poniendo el foco en el paso de estos/as jóvenes por los SLE, en donde habían recibido medidas de formación, orientación laboral y oportunidades de empleo. Las entrevistas se realizaron a personas jóvenes de sexo masculino y femenino de 18 a 29 años en situación de vulnerabilidad social o laboral. Las personas seleccionadas debían cumplir los siguientes criterios: 1) haber participado en alguna acción vinculada a PAE (orientación, formación, etc.), y 2) tener una trayectoria laboral mínima de tres años, con fuerte presencia de desempleo, temporalidad e inactividad, es decir con características coincidentes con las trayectorias que en la primera fase se denominaron *trayectorias de precariedad*. Esta condición de precariedad en la trayectoria se contempló de forma longitudinal, entendiendo que ésta se podía dar en el momento en que la persona se puso en contacto con un servicio local de empleo, pudiendo mejorar su situación laboral tras el paso por el servicio de empleo.

Como se observará en los resultados obtenidos, el perfil de estos jóvenes se caracterizaba por un nivel de estudios bajo, cuyo nivel máximo de formación consistía en la educación secundaria obligatoria o, en algunos casos específicos, formación profesional de segundo grado. Además, se caracterizaban especialmente por tener una trayectoria definida como precaria, incluyendo empleos temporales, situaciones de paro e inactividad, etc.

Se realizaron un total de 24 entrevistas a jóvenes, atendiendo a dos criterios de distribución: el origen de las personas entrevistadas, y el territorio al que pertenecían dichas personas. Para el primer criterio se consideró como variable el lugar de nacimiento de la persona entrevistada, distinguiendo entre nacidas en el Estado español y nacidas fuera del Estado español. Para el segundo criterio se consideraron como variables el ámbito territorial y tamaño municipal (a partir de las variables de estratificación consideradas en la explotación de los datos provenientes de la *Enquesta a la Joventut de Catalunya 2017*). A partir de estas dos variables se estudiaron dos de los siete ámbitos territoriales considerados en la *Enquesta* (el ámbito metropolitano y un ámbito no metropolitano) y tres de los cuatro estratos de tamaño de los municipios (municipios entre 2.001 y 10.000 habitantes, municipios entre 10.001 y 50.000 habitantes, y municipios de más de 50.000 habitantes). Para cada municipio participante, el diseño tipológico inicial implicaba la realización de un total de cinco entrevistas, distribuidas de la siguiente manera: 1) cuatro entrevistas a jóvenes (dos entrevistas a jóvenes de origen autóctono y dos entrevistas a jóvenes de origen extranjero por cada municipio), y 2) una entrevista al personal técnico de los servicios públicos de empleo del municipio correspondiente. En este documento se presenta un análisis de los datos provenientes de las entrevistas a jóvenes.

Tabla 1. Entrevistas realizadas a jóvenes con trayectorias de precariedad, según origen y ámbito territorial³

Ámbito territorial	Tamaño del municipio	Jóvenes	
		Autóctonos	Extranjeros
Ámbito metropolitano (12)	Entre 2.001 y 10.000 habitantes: PAM	2 HA1_PAM HA2_PAM	1 DE_PAM
	Entre 10.001 y 50.000 habitantes: MAM	3 DA_MAM HA1_MAM HA2_MAM	3 HE1_MAM HE2_MAM HE3_MAM
	Más de 50.000 habitantes: GAM	1 DA_GAM	2 DE_GAM HE_GAM
Ámbito no metropolitano (12)	Entre 2.001 y 10.000 habitantes: PAnM	3 DA1_PAnM DA2_PAnM DA3_PAnM	-
	Entre 10.001 y 50.000 habitantes: MAnM	1 HA_MAnM	4 HE1_MAnM HE2_MAnM DE1_MAnM DE2_MAnM
	Más de 50.000 habitantes: GAnM	2 HA1_GAnM HA2_GAnM	2 DE_GAnM HE_GAnM
Total entrevistas:		24	

Fuente: Elaboración propia.

Las entrevistas a jóvenes tuvieron un carácter semiestructurado con un fuerte componente retrospectivo en relación con la trayectoria laboral desarrollada. Además, se trató de forma exhaustiva el paso de estos/as jóvenes por los servicios de formación y orientación laboral a nivel local, y el tipo de apoyo y recursos que se obtuvieron de estos servicios. Se utilizó también la *life history grid* como instrumento de apoyo, que permitió a las personas entrevistadas situar sobre una parrilla prefijada todas las dimensiones por las que se interesaba el guión de entrevista⁴.

El análisis realizado al conjunto de entrevistas ha seguido las pautas del análisis de contenidos de carácter cualitativo, utilizando el programa Atlas.ti. Dicho análisis ha puesto el foco en la reconstrucción de las trayectorias laborales atendiendo fundamentalmente a: 1) las diferentes situaciones o estados del individuo (a saber,

³ La codificación incluye si la persona entrevistada es hombre o mujer (H o D), si es de origen autóctono o extranjero (A o E), el tamaño del municipio: pequeño, mediano o grande (P, M o G); y el ámbito territorial: metropolitano o no metropolitano (AM o AnM). Cuando en un territorio se entrevistan a más de una persona con el mismo perfil éstas aparecen numeradas.

⁴ El guión de entrevista puede consultarse en el anexo del informe final del proyecto CAPJOVE en el siguiente enlace: <https://ddd.uab.cat/record/233671>.

ocupaciones, formaciones, acciones de orientación, acciones de información, períodos o situaciones de desempleo, períodos o situaciones de inactividad), 2) los recursos adquiridos en cada estado, y 3) los recursos activados para llegar a cada estado. La utilización del programa Atlas.ti permitió reconstruir, de forma gráfica, las trayectorias laborales de los jóvenes entrevistados, identificando los aspectos arriba apuntados⁵. Este análisis permitió identificar qué recursos se adquirieron y se activaron en cada situación o estado de la trayectoria de la persona, diferenciando si estos recursos eran de carácter relacional y de qué tipo (*bonding*, *bridging* o *linking*), o si pertenecían a otro tipo de recursos (información/orientación, formación, experiencia laboral, etc.).

4. Resultados

4.1. Inestabilidad laboral y trayectorias juveniles

Los resultados mostrados en este apartado provienen del primero de los proyectos en que se fundamenta este Working Paper. Como se ha indicado, el análisis de clústers realizado permitió identificar cuatro tipos de trayectorias laborales juveniles, atendiendo a la agregación de diferentes situaciones o estados mediante la técnica del *optimal matching*. Como se ha apuntado también, todas las trayectorias analizadas presentaron, en diferentes grados, características de inestabilidad laboral.

La tabla 2 muestra la composición de cada una de estas cuatro trayectorias obtenidas. En primer lugar, cabe destacar la desigual duración media de los cuatro tipos de trayectorias. Las trayectorias de *formación y temporalidad* son las más cortas con una duración media de 148,9 meses. En cambio, las trayectorias de *precariedad* son aquellas con una mayor duración media (217,4 meses). En términos generales, la temporalidad aparece como una constante en todas ellas, aunque con presencias relativas diferentes. El tipo de trayectoria definida como *formación y temporalidad* es la que en mayor medida muestra situaciones en que se simultanea el empleo con algún tipo de formación. Como se observa en el gráfico 1 es también el tipo de trayectoria en que la inserción laboral se produce con una mayor edad. Este tipo de trayectoria también se caracteriza por el peso de la formación, que incluye formaciones regladas, no regladas y actividades formativas vinculadas con PAE. Las situaciones de empleo de esta trayectoria son también diversas: temporal (20,2%), irregular (10,1%) y estable (10,9%), junto con situaciones combinadas de empleo y formación (11%).

El tipo de trayectoria definida como *precariedad* corresponde a aquellas que, de todas las obtenidas, presenta rasgos más precarios, en el sentido, ya apuntado en el marco teórico, de vulnerabilidad económica y riesgo de aislamiento laboral. Como se observa en la tabla 2, estas trayectorias combinan, con pesos similares, situaciones de temporalidad (15,2%), de empleo irregular (15,8% que, recordemos, incluye empleos sin contrato, prácticas no curriculares, remuneradas y no remuneradas, y empleos sin remuneración), y situaciones de desempleo (17%) e inactividad (11,5%). Cabe apuntar que también aparecen situaciones o estados de formación, que debe recordarse que corresponden a situaciones posteriores a la formación inicial previa a la inserción laboral. Esta presencia puede estar relacionada con las formaciones en el marco de las PAE, así como a formaciones desarrolladas por propia iniciativa como respuesta a las situaciones de desempleo. Esta formación tiene contenidos diferentes de la que aparece en las trayectorias de *estabilidad contractual*, donde la formación corresponde a estudios reglados. En

⁵ Para un mayor detalle de la representación gráfica de las trayectorias laborales juveniles, consúltese también el informe final del proyecto en <https://ddd.uab.cat/record/233671>.

cualquier caso, el rasgo característico de estas trayectorias es la combinación de situaciones que se alejan de la estabilidad laboral, basculando entre la inactividad o el desempleo y empleos de carácter temporal o irregular.

Las trayectorias definidas como *temporalidad contractual* son aquellas que incluyen un mayor peso de empleos temporales, de forma muy diferenciada respecto al resto de trayectorias obtenidas (43,2%). En estas trayectorias el desempleo y el empleo estable tienen también una presencia importante, con porcentajes similares (12,4% y 12,5%, respectivamente).

El último tipo de trayectorias obtenido se definió como de *estabilidad contractual*. En estas trayectorias la temporalidad también aparece, aunque con el menor peso entre los cuatro tipos de trayectorias identificadas (11,4%). La estabilidad laboral en estas trayectorias se puede dar en diferentes momentos de la trayectoria. A veces se sitúa al inicio, hasta que se da un punto de inflexión (en algunos casos, causado por la crisis económica de 2008), que marca el inicio de situaciones más inestables. Pero también se observan trayectorias que se inician de forma inestable (combinando empleos temporales, formaciones diversas, situaciones de desempleo, etc.) pero que consiguen estabilizarse laboralmente. En cualquier caso, el peso de las situaciones de empleo estable es considerablemente superior al que tiene en el resto de trayectorias (42,2%).

Tabla 2. Porcentajes sobre la duración media de cada tipo de trayectoria. Duración media de cada tipo de trayectoria en meses. Jóvenes de 29 a 34 años. Cataluña, 2018

Tipo de estado (n=150)	Tipo de trayectoria laboral			
	Formación y temporalidad (n=53)	Precariedad (n=33)	Temporalidad contractual (n=29)	Estabilidad contractual (n=35)
Formación	3,9	11,8	3,4	3,1
Empleo temporal	20,2	15,2	43,2	11,4
Empleo estable	10,9	6,0	12,5	42,2
Empleo irregular	10,1	15,8	8,9	7,1
Desempleo	4,6	17,0	12,4	8,3
Inactividad	1,7	11,5	1,9	1,3
Formación y empleo	1,9	6,4	0,9	2,9
Empleo y formación	11,0	1,0	2,5	5,4
Duración media (meses)	148,9	217,4	205	190

Fuente: Elaboración propia.

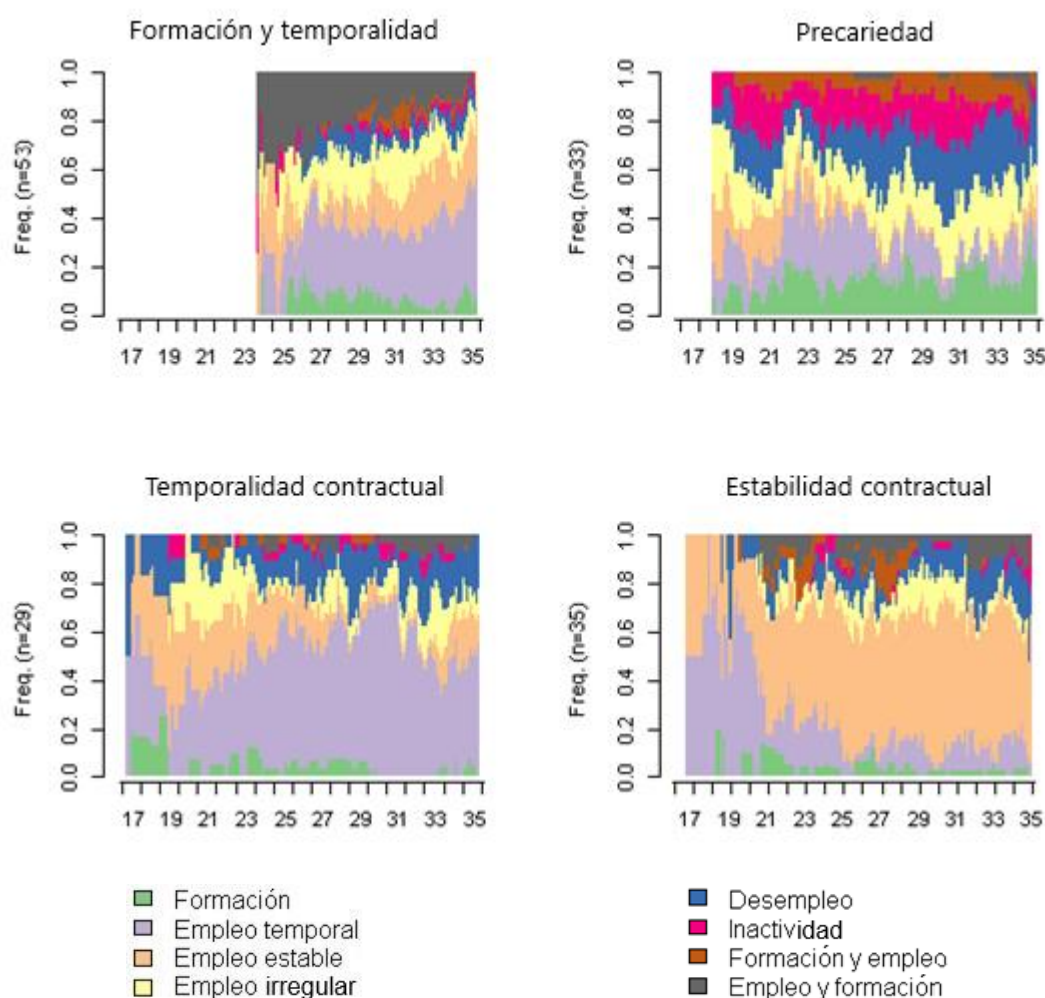
Las cuatro trayectorias provenientes del análisis de *optimal matching* mostradas en la tabla 2 se pueden observar de forma visual en el gráfico 1, el cual ofrece de forma acumulada y secuencial la distribución de estados por edades. En el gráfico podemos ver que las trayectorias de *formación y temporalidad* son trayectorias que se comienzan de forma tardía, con un mayor peso de situaciones de empleo y formación e, incluso, empleos estables. A continuación, aparecen situaciones de temporalidad, irregularidad y cierta estabilidad contractual. A pesar de la pérdida de peso de la combinación de empleo y formación, esta situación mantiene una presencia constante casi hasta el final de las trayectorias estudiadas.

Para el caso de las trayectorias de *precariedad* se observa un cierto equilibrio en las situaciones que aparecen en este tipo de trayectoria. A medida que se avanza en las edades se observa un mayor peso del desempleo y de empleos irregulares, aunque también se pueden observar situaciones o estados de formación.

En la representación gráfica de las trayectorias de *temporalidad contractual* se observa claramente el peso de las situaciones de temporalidad, prácticamente a lo largo de toda la trayectoria. Es en edades iniciales de las trayectorias en donde esta temporalidad tiene menor peso en favor de situaciones de desempleo, formación y estabilidad laboral.

Finalmente, en las trayectorias de *estabilidad contractual* se observa una tendencia hacia situaciones o estados con empleos estables. En las edades más jóvenes los empleos estables aparecen en una proporción similar a la de los empleos temporales. Esta situación da paso a un mayor protagonismo de la estabilidad laboral, combinada con algunas situaciones de formación, desempleo, y empleo y formación.

Gráfico 1. Distribución secuencial por edades de los diferentes estados en las trayectorias laborales juveniles identificadas



Fuente: Elaboración propia.

La tabla 3 presenta de forma descriptiva la distribución porcentual de las variables sociodemográficas apuntadas en relación con los cuatro tipos de trayectorias laborales. Esta tabla nos muestra ciertas diferencias porcentuales importantes que queremos destacar respecto a los valores marginales de algunas de estas variables para el conjunto de jóvenes entrevistados. Si nos centramos en las trayectorias de *precariedad*, podemos observar una cierta sobrerrepresentación de mujeres y de nacidos en España (60,6% y 87,9% frente a 50,7% y 78,7%). Cabe destacar también el porcentaje de jóvenes con niveles bajos de estudios (60% frente a 31,3%). Este nivel bajo de estudios también destaca para el caso del padre y la madre (53,3% y 54,5% frente a 46,4% y 41,5%). En cuanto al origen socioeconómico, se puede observar que, de forma relativa, en estas trayectorias se concentran la mayor proporción de jóvenes con un origen socioeconómico bajo (66,7%), aunque es muy similar al peso que tiene en las trayectorias de *temporalidad contractual* (65,5%). Dentro de esta trayectoria, también destacan los bajos niveles de estudios del padre y de la madre (57,7% y 59,3%, respectivamente), pero sobre todo de los propios jóvenes (55,2% frente a 31,3%). En cuanto a las trayectorias de *formación y temporalidad*, se observa una mayor proporción de mujeres (56,6%) y de nacidos en España (81,1%). La diferencia más destacable es la proporción de jóvenes con niveles de estudios superiores (86,8% frente a 54%), lo que apunta a dos posibles interpretaciones. La primera hace referencia a las dificultades inherentes del colectivo de jóvenes para insertarse en el mercado de trabajo de forma estable a pesar de una elevada capacitación formativa. La segunda interpretación apunta a que nos encontraríamos ante personas que, frente a las dificultades para insertarse en el mercado de trabajo de forma estable, decidieron cursar estudios reglados superiores, cuestión que no les había permitido (en el momento de la entrevista) obtener una situación de estabilidad laboral. Es en esta trayectoria, junto con la de *estabilidad contractual*, en donde encontramos una mayor proporción de jóvenes de origen socioeconómico alto (11,3% y 11,4%). En este último tipo de trayectoria observamos una mayor proporción de jóvenes nacidos fuera de España (34,3%) y una mayor proporción de estudios medios y superiores con respecto a los observados en el caso de las trayectorias de *precariedad* y de *temporalidad contractual*, aunque es inferior para el nivel de estudios superiores que el observado en las trayectorias de *formación y temporalidad*. En la trayectoria de *estabilidad contractual* también se observa una mayor proporción de niveles de estudios superiores con respecto al total (37,5% frente a 26,4%) en relación con los estudios del padre.

Tabla 3. Características sociodemográficas de jóvenes según trayectoria laboral. Jóvenes de 29 a 34 años. Cataluña, 2018. Porcentajes

Características sociodemográficas		Trayectoria laboral				
		Formación y temporalidad	Precariedad	Temporalidad contractual	Estabilidad contractual	Total
Sexo	Hombre	43,4	60,6	51,7	51,4	50,7
	Mujer	56,6	39,4	48,3	48,6	49,3
	Total	100	100	100	100	100
Lugar de nacimiento	España	81,1	87,9	79,3	65,7	78,7
	Fuera de España	18,9	12,1	20,7	34,3	21,3
	Total	100	100	100	100	100
Estudios	Estudios bajos	3,8	60,6	55,2	25,7	31,3
	Estudios medios	9,4	6,1	24,1	22,9	14,7
	Estudios superiores	86,8	33,3	20,7	51,4	54,0

	Total	100	100	100	100	100
Estudios padre	Estudios bajos	44,2	53,3	57,7	34,4	46,4
	Estudios medios	25,0	20,0	38,5	28,1	27,1
	Estudios superiores	30,8	26,7	3,8	37,5	26,4
	Total	100	100	100	100	100
Estudios madre	Estudios bajos	26,4	54,5	59,3	38,2	41,5
	Estudios medios	26,4	21,2	11,1	32,4	23,8
	Estudios superiores	47,2	24,2	29,6	29,4	34,7
	Total	100	100	100	100	100
Categoría socioeconómica de origen	Origen socioeconómico alto	11,3	3,0	3,4	11,4	8,0
	Origen socioeconómico medio	39,6	30,3	31,0	31,4	34,0
	Origen socioeconómico bajo	49,1	66,7	65,5	57,1	58,0
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Si profundizamos en el análisis de la trayectoria de *precariedad* mediante un análisis de residuos, observamos ciertas relaciones de asociación entre categorías de las variables antes apuntadas. La tabla 4 no muestra ningún caso de asociación significativa entre categorías. Sin embargo, en la tabla 5 sí se observa que existe una asociación positiva significativa entre bajo nivel de estudios y la trayectoria de *precariedad* (4,1). Del mismo modo existe una asociación negativa significativa entre estudios superiores y este mismo tipo de trayectoria. El resto de variables no muestran ninguna asociación significativa. Estas asociaciones muestran de forma clara cuál es el “perfil definitorio” de los jóvenes que protagonizan este tipo de trayectorias. Se trata de personas con un nivel de estudios que les dificulta enormemente una inserción laboral con unas mínimas características de estabilidad, por no decir que les impide en muchos momentos de su trayectoria incluso encontrar un empleo temporal o tan siquiera irregular. Estas dificultades provocan trayectorias con una presencia importante de inactividad, que en nuestro proyecto se define como situaciones en que ni se trabaja, ni se estudia, ni se está en busca de empleo.

Tabla 4. Relación entre sexo, origen geográfico y categoría socioeconómica de origen y la trayectoria laboral de precariedad. Residuos corregidos

			Trayectoria de precariedad
Sexo	Hombre	Recuento	20
		Residuo corregido	1,3
	Mujer	Recuento	13
		Residuo corregido	-1,3
	Total		33

Lugar de nacimiento	España	Recuento	29
		Residuo corregido	1,5
	Fuera de España	Recuento	4
		Residuo corregido	-1,5
	Total		33
Categoría socioeconómica de origen	Origen socioeconómico alto	Recuento	1
		Residuo corregido	-1,2
	Origen socioeconómico medio	Recuento	10
		Residuo corregido	-0,5
	Origen socioeconómico bajo	Recuento	22
		Residuo corregido	1,1
	Total		33

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Residuos ajustados (estudios jóvenes, estudios padre y madre, trayectorias laborales juveniles)

			Trayectoria de precariedad
Estudios	Estudios bajos	Recuento	20
		Residuo corregido	4,1
	Estudios medios	Recuento	2
		Residuo corregido	-1,6
	Estudios superiores	Recuento	11
		Residuo corregido	-2,7
	Total		33
Estudios padre	Estudios bajos	Recuento	16
		Residuo corregido	0,9
	Estudios medios	Recuento	6
		Residuo corregido	-1
	Estudios superiores	Recuento	8
		Residuo corregido	0
	Total		30
Estudios madre	Estudios bajos	Recuento	18
		Residuo corregido	1,7
	Estudios medios	Recuento	7
		Residuo corregido	-0,4
	Estudios superiores	Recuento	8
		Residuo corregido	-1,4
	Total		33

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, y como conclusión de la breve explotación cuantitativa presentada, puede inferirse de los datos analizados que el perfil sociodemográfico de los jóvenes que desarrollan trayectorias más precarias coincide con el más vulnerable socialmente, lo cual no debería constituir ninguna sorpresa. En este sentido, las trayectorias de



temporalidad contractual, pero especialmente las trayectorias de *precariedad* muestran a jóvenes con especiales dificultades para insertarse en el mercado laboral de forma mínimamente estable. Estos dos tipos de trayectorias están protagonizadas por jóvenes de origen socioeconómico bajo, que tienen únicamente estudios obligatorios, y cuyos padres y madres tienen también como máximo estudios obligatorios.

Si se pone el foco específicamente en las trayectorias de *precariedad* se observa que el rasgo más fuertemente asociado a este tipo de trayectorias es su bajo nivel de estudios, tal como se ha mostrado en la tabla 5. Este hecho marca claramente las posibilidades de inserción y posteriores oportunidades laborales de los y las jóvenes que protagonizan este tipo de trayectoria, tal como se verá en los apartados siguientes. Este perfil de jóvenes se mueve entre situaciones o estados alejados de una inserción laboral que pudiera permitir una mejora progresiva de sus trayectorias laborales, puesto que alternan, en mayor o menor medida, situaciones de empleos irregulares o temporales, con situaciones de inactividad y desempleo. Esta tendencia en sus trayectorias desemboca en una situación de aislamiento laboral que dificulta enormemente un cambio, a positivo, en sus trayectorias laborales (Sinfield, 1981). En términos de capital social, esta situación puede suponer un obstáculo importante para la adquisición de contactos útiles de cara a una inserción laboral más estable y cualificada, en tanto que dichos jóvenes (con un origen socioeconómico bajo y con bajos niveles formativos) no tienen tantas oportunidades de adquirir (y activar posteriormente) contactos de tipo *bridging* y, especialmente, de tipo *linking* en la esfera laboral, a la que tienen poco acceso durante su trayectoria laboral (Canduela et al., 2015). Por tanto, los jóvenes con trayectorias de *precariedad* pueden ver reducidas sus redes personales de contactos en la esfera laboral y, por tanto, tienen mayores dificultades para la reinserción laboral (Perri 6, 1997; Bolívar, Verd y Barranco, 2019). Estos aspectos se abordan de modo cualitativo en las siguientes secciones.

4.2. Mentorización y generación de capital social: análisis del impacto de las políticas activas de empleo en las trayectorias de jóvenes vulnerables

Los resultados mostrados en los siguientes apartados provienen del segundo de los proyectos en que se fundamenta este Working Paper, caracterizado por su aproximación exclusivamente cualitativa. El análisis de las entrevistas realizadas en el marco de este segundo proyecto permitió identificar cómo la falta de diferentes recursos útiles para la inserción impacta en las trayectorias laborales y el modo en que los SLE intentan compensar esta falta de recursos. Los resultados que a continuación se presentan inciden especialmente en el modo en que las acciones emprendidas por estos servicios locales pueden configurarse como fuentes de generación directa o indirecta de capital social o redes de apoyo, más allá de los propios recursos que proporcionan dichas acciones (entre ellos, orientación, asesoramiento y acompañamiento, formación, etc.). En el primer apartado se describen los modos en que los jóvenes con elevada vulnerabilidad pueden adquirir de forma indirecta capital social útil para su inserción o desarrollo laboral. El segundo apartado pone el foco en los efectos que en la trayectoria laboral de los jóvenes tiene el capital social adquirido y activado en el marco de las políticas y acciones dirigidas a éstos. Finalmente, se presenta un último apartado en donde se hace especial hincapié en aquellos recursos relacionales que han supuesto cierto punto de inflexión en algunas de las trayectorias juveniles analizadas.

4.2.1. Políticas activas de empleo y generación de capital social

Antes de entrar en el análisis de las acciones y entornos en que se adquiere capital social de forma indirecta, es importante destacar la limitada presencia de programas o acciones de generación directa de estas redes personales de apoyo en los SLE estudiados. Estas acciones tienen muy poca incidencia o son inexistentes en

algunas de estas entidades y parecen tener poca influencia en la adquisición de recursos relacionales que luego pueden ser activados por los jóvenes. En algunos casos, se observan ciertas acciones puntuales que buscan ampliar de forma consciente estos recursos relacionales. Pero esta situación no es significativa. La mayoría de acciones de generación directa de capital social identificadas tienen un alcance limitado a la hora de que el joven pueda ampliar su red de contactos personales. Habitualmente se refieren a jornadas puntuales de presentación de jóvenes frente a empresas del territorio (*speed dating*), con un impacto real limitado en la mejora de la red personal de los jóvenes. En realidad, son acciones que juegan un papel de empoderamiento o de desarrollo de habilidades sociales y relacionales que no de generación de una red útil de contactos para la inserción laboral. En cualquier caso, a partir de los casos estudiados se puede concluir que estas acciones no tienen incidencia en una posterior inserción o mejora de la situación laboral a partir de la adquisición de nuevos contactos.

Una cuestión diferente es la obtención de contactos o recursos relacionales de manera indirecta a raíz del paso de los jóvenes por los diferentes programas y acciones existentes en los SLE. Los resultados que se presentan a continuación apuntan a que, en algunos casos, el paso de los jóvenes por estas entidades puede permitir la adquisición, de forma diversa, de recursos de carácter relacional que pueden tener cierta incidencia en la mejora de sus trayectorias laborales.

La orientación como mecanismo de información y motivación

Las funciones de información y orientación de los SLE destacan como una constante en gran parte de las entrevistas analizadas. Los jóvenes, a lo largo de su contacto con estos servicios reciben información sobre los diferentes recursos formativos existentes tanto de los propios servicios locales como del entorno más próximo. También son formados en la adquisición y capacitación de herramientas y técnicas de búsqueda activa de empleo (aprender a hacer un currículum, aprender a hacer una entrevista de trabajo, aprender a buscar ofertas de trabajo por internet, etc.) y orientados en relación con la posible formación a realizar teniendo en cuenta sus motivaciones e intereses.

Por lo tanto, estos servicios, personalizados en la figura de los orientadores/as, suponen una referencia para este colectivo vulnerable. Estos servicios son especialmente beneficiosos para los hijos e hijas de inmigrantes, y dentro de este colectivo, para las mujeres, que parecen no tener tanta iniciativa a la hora de buscar ayuda para la inserción laboral más allá de su entorno más próximo. En este caso, las chicas parecen utilizar más los SLE para conseguir empleos que en el caso de los chicos, los cuales, activan otros recursos como contactos de tipo *bonding* que dan lugar a empleos de escasa calidad (empleos temporales de poca duración, empleos sin contrato, etc.).

En algunos casos, esta orientación ha dado lugar a la obtención de un determinado empleo. En otros casos, la acción de orientación ha ido dirigida a una mejora de los recursos formativos del joven. Esta orientación y acompañamiento ofrecidos por los servicios locales estudiados se pueden identificar con lo que hemos definido en nuestro marco teórico como mentorización, aunque las acciones no se diseñen explícitamente como tal. Por lo tanto, estaríamos ante una mentorización de carácter más informal, no sistematizada. Las acciones de orientación y asesoramiento hacia estos jóvenes aparecen en prácticamente todas las personas entrevistadas.

Esta función de orientación desemboca en una función de tutorización o acompañamiento, que se plasma en el contacto relativamente continuado en el tiempo entre jóvenes y el equipo de orientadores. Esta acción de tutorización o acompañamiento parece resultar más relevante ante jóvenes con un elevado grado de desmotivación. En estos casos, el paso del joven por un servicio de orientación formativo-laboral se valora muy positivamente, especialmente en cuanto al asesoramiento y el acompañamiento recibido, que se materializa, en algunos casos, en una trayectoria más coherente. Pero no sólo es una cuestión de valoración subjetiva. Para algunos de estos jóvenes, el paso por uno de estos servicios ha supuesto un punto de inflexión en su trayectoria laboral, ampliando determinados recursos que han ayudado a mejorarla.

Como se ha apuntado más arriba, es importante destacar la importancia de esta orientación para jóvenes de origen extranjero. Para este colectivo, los SLE suponen una fuente de información sobre los recursos existentes en el territorio, teniendo en cuenta la débil red personal que tienen estos jóvenes, así como los escasos conocimientos que poseen sobre su entorno. Esto es especialmente significativo cuando hablamos de jóvenes de origen extranjero en territorios no metropolitanos, en donde los sistemas de transporte son más limitados (DE2_MAnM, DE1_MAnM)⁶. Por otro lado, la orientación recibida no sólo se materializa en información dada por los SLE, sino que se acompaña de un asesoramiento y acompañamiento más intenso hacia ellos, convirtiéndose en algunos casos, como ya se ha indicado, en una especie de mentorización de carácter más informal.

En este sentido, aunque este tipo de relación no se puede considerar como una incorporación a la red de contactos personales, sí puede destacarse la figura del orientador/a como una figura significativa en las trayectorias de este tipo de jóvenes (que, en este caso, se correspondería con un contacto de tipo *linking*). Es cierto que las funciones de estos orientadores forman parte de las tareas inherentes a su puesto de trabajo; sin embargo, en algunos casos se desarrolla una relación muy cercana entre la persona que orienta y el joven que es orientado. Al menos así lo perciben los jóvenes entrevistados. Esta relación de orientación puede convertirse en una relación más intensa de seguimiento y acompañamiento hacia el joven en acciones que implican una presencia continuada e intensa del joven en los SLE o en acciones que incorporan explícitamente esta función de acompañamiento (HE1_MAnM, HE2_MAnM, HE2_MAM). Por tanto, especialmente para los jóvenes de origen extranjero, los orientadores acaban configurándose como un apoyo más dentro de su débil red personal.

La formación: entre la construcción del perfil profesional del joven y la generación indirecta de capital social

Algunas de las acciones que destacan en las trayectorias analizadas de este conjunto de jóvenes tienen que ver con acciones de motivación y/o orientación que han implicado "volver" al sistema educativo reglado, con el objetivo fundamental de obtener el título de ESO. La orientación de los jóvenes hacia la realización de Programas de Formación e Inserción (PFI) permite, en la mayoría de casos estudiados, una continuación en la trayectoria formativa interrumpida del individuo, fundamentalmente hacia la consecución del título de ESO (DE_GAM, HE2_MAM). Pero también se observa una cierta continuidad hacia ciclos formativos profesionales posteriores. En otros casos, la acción de orientación ha permitido "despertar el interés" del joven hacia un ámbito profesional determinado, materializándose en algunos casos en trayectorias más coherentes en la búsqueda del empleo deseada (HA1_MAM). Este rol de retorno o recuperación educativa parece tener un efecto más significativo en los jóvenes de origen extranjero, los cuales tienen, de nuevo, menos referentes sociales donde apoyarse.

Por tanto, nos encontramos ante unos SLE que pueden actuar de "recuperadores" y "motivadores" de jóvenes con trayectorias formativas iniciales truncadas, con un elevado nivel de desmotivación, y con una ausencia significativa de referentes personales. Permiten también la construcción de un cierto perfil profesional futuro o una proyección laboral con sentido que es inicialmente inexistente cuando los jóvenes contactan con estos servicios.

Pero el paso de los jóvenes por una acción formativa también supone la adquisición de contactos personales. Cabe apuntar que, en muchos de los casos analizados, se observa como a partir de una formación recibida en el ámbito de los SLE (o una formación conseguida a partir de la información y orientación proporcionada por ellos), los jóvenes adquieren contactos, algunos de los cuales son activados para obtener un empleo posterior. En este caso, destacan dos tipos. En primer lugar, tendríamos un contacto de tipo *bridging*: la figura del compañero de formación. Estos compañeros son individuos con características similares a los propios jóvenes, pero que se

⁶ Los códigos colocados entre paréntesis a lo largo del análisis cualitativo se corresponden con los perfiles presentados en la tabla 1 en el apartado de Metodología.

conocen en la esfera formativa, fundamentalmente en acciones de formación desarrolladas en el seno de los SLE y, algunos casos, en ciclos formativos profesionales.

También se ha observado la adquisición de algún contacto de tipo *linking*. Aquí nos referimos a los profesores o formadores de las diferentes acciones formativas en las que participan los jóvenes entrevistados. En algunos casos, y en función de si la acción formativa es una acción propia del SLE, estos formadores pueden ser al mismo tiempo los propios orientadores de los jóvenes. En otros casos, hablamos de profesores en sentido estricto, tanto de formaciones propias de los SLE (formadores externos) como de otras formaciones como podrían ser ciclos formativos profesionales (HA_MAnM).

Esta adquisición de contactos resulta diferente en función del territorio y del origen de los jóvenes. En el ámbito territorial no metropolitano el paso por las acciones formativas ofrecidas por los SLE ha permitido a los jóvenes adquirir y activar contactos para obtener un trabajo. Sin embargo, en los territorios de ámbito metropolitano la formación recibida en el SLE no parece ayudar a adquirir capital social. Aquí el papel de los SLE resulta importante para canalizar el volumen de información sobre actividades formativas en el territorio, teniendo en cuenta que este presenta una mayor conectividad y continuidad respecto a los territorios estudiados del ámbito no metropolitano.

Respecto a los jóvenes de origen extranjero destaca la relevancia de los SLE como fuente generadora de contactos (en muchos casos, aún no activados para obtener un empleo). Muchos de estos jóvenes, con una red personal débil, adquieren contactos a partir de su participación en acciones formativas desarrolladas por los SLE. De alguna forma los SLE ejercen una función de inserción relacional de estos jóvenes en el municipio donde se encuentran. Esto permite romper el aislamiento relacional o "pobreza relacional" (Perri 6, 1997) que en muchos casos sufren estos jóvenes y sus familias (DE1_MAnM), cuestión especialmente significativa en cuanto a la adquisición de contactos de tipo *bridging*, materializados en la figura del compañero/a de formación.

Prácticas laborales y empleos como esferas de generación de contactos

La experiencia laboral adquirida (incluyendo las prácticas laborales curriculares realizadas por algunas personas entrevistadas) no es un recurso que haya tenido una elevada influencia en las trayectorias estudiadas. Cabe destacar dos elementos que lo pueden explicar. En primer lugar, y en menor medida, hay que señalar que las trayectorias estudiadas son trayectorias limitadas en el tiempo (entre cuatro y cinco años en la mayoría de los casos). En segundo lugar, y fundamentalmente, hay que mencionar el contexto de crisis económica en el que se sitúan las trayectorias de estos jóvenes y que provoca una limitada oferta de empleo, y especialmente de empleo de una cierta calidad. La duración y, sobre todo, el contexto socioeconómico de las trayectorias estudiadas, no permiten identificar la experiencia laboral de los jóvenes como un elemento significativo en sus trayectorias. También hay que añadir las dificultades legales y/o administrativas que padecen ciertos jóvenes de origen extranjero a la hora de insertarse en el mercado de trabajo. En estos casos, la prioridad por parte de los SLE es la obtención de la documentación necesaria para que el joven pueda trabajar de forma legal. Sin embargo, aquella experiencia laboral más vinculada a empleos con origen en los SLE y, por tanto, con más vinculación con la formación recibida, sí ha podido ser utilizada por ciertos jóvenes para tener una cierta continuidad en sus trayectorias. En cambio, aquella experiencia vinculada a empleos no relacionados con su formación no parece haber tenido una especial influencia en la mejora de la trayectoria posterior de los jóvenes.

Por otro lado, en algunas trayectorias estudiadas destaca la adquisición de contactos (de tipo *bridging* y *linking*) por parte de los jóvenes a su paso tanto por dichas prácticas laborales como por determinados empleos canalizados por los SLE. En algunos casos, como se destacará en el apartado 3.2.3, la activación de dichos contactos ha supuesto incluso un punto de inflexión en ciertas trayectorias laborales. Los contactos identificados se corresponden con dos figuras. En primer lugar, aparecen los compañeros de trabajo. Aquí podemos encontrar tanto personas con características similares (por lo tanto, de tipo *bridging*) como personas con otras características

formativas, habitualmente superiores (tipo *linking*), aunque estos no aparecen de forma tan significativa en las trayectorias estudiadas. La segunda figura es la de los empleadores. Una figura que, en términos generales, tiene menos peso en las trayectorias analizadas, pero que tiene una mayor presencia en el caso de los municipios estudiados dentro de los territorios del ámbito no metropolitano (DA1_PAnM).

De esta manera, se puede afirmar que la esfera laboral también supone un espacio de generación de contactos personales, aunque con menor peso que la esfera formativa, anteriormente apuntada. Aun así, supone un entorno de adquisición de contactos, los cuales resultan especialmente significativos para aquellos jóvenes de origen desfavorecido y con trayectorias laborales de escaso recorrido. El acceso a empleos permite a estos jóvenes, además de adquirir experiencia laboral y obtener recursos económicos, iniciar relaciones con personas con las mismas características o con una posición social más elevada. Esto puede resultar particularmente importante en ciertas trayectorias de estos jóvenes con débiles redes personales de contactos.

4.2.2. Contactos *bridging* y *linking*: su desigual influencia en términos de inserción laboral

Como ya se ha apuntado, el uso de recursos relacionales tiene una influencia diversa en las trayectorias estudiadas. En este apartado nos interesa identificar el uso de los contactos como fuente, directa o indirecta, de inserción laboral. Así, podemos diferenciar tres formas en que los contactos pueden ser útiles: ofreciendo información sobre empleos, haciendo intermediación entre empleadores y jóvenes, o proporcionando directamente un empleo. Los recursos facilitados por los contactos también difieren en función del tipo de contacto. A continuación, se presenta la desigual influencia que tienen los diferentes tipos de contactos distinguiendo entre los de tipo *bridging* y los de tipo *linking*.

Los efectos de contactos de tipos *bridging* y *linking* en los jóvenes entrevistados en relación con la inserción laboral son diversos, variando en función del tipo de contacto. En primer lugar, destaca el uso de estos recursos relacionales en el acceso y obtención de información de empleos susceptibles de ser ocupados por los jóvenes. Aquí todos los contactos destacados (compañeros de formación, profesores y empleadores) pueden generar este efecto, pero con diferencias de calidad y de contenido en términos de inserción laboral. La figura de los compañeros puede ofrecer información sobre empleos de calidad limitada o información poco precisa sobre determinadas ocupaciones (DA1_PAnM, DA2_PAnM). Las figuras de los orientadores y los profesores pueden ofrecer información sobre ocupaciones de mayor calidad o que, incluso, supongan un punto de inflexión en la trayectoria de los jóvenes. Estas figuras pueden aportar información que "rompa" la trayectoria del joven en el sentido de que permita acceder a un empleo que suponga un cambio significativo hacia una mejor trayectoria laboral.

Los orientadores acompañan a los jóvenes en la preparación y entrega de currículos, en la preparación de entrevistas, etc. Pero también se configuran como catalizadores de las diferentes ofertas de empleos que les llegan, de tal forma que pueden poner en contacto directo a un joven con una determinada ocupación coherente con la formación y/o intereses del joven. El mayor conocimiento por parte de los orientadores de la trayectoria y motivaciones de estos jóvenes les permite canalizar mejor estas informaciones sobre empleos, ajustando en un mayor grado las necesidades de la empresa y el perfil del joven demandante.

Los profesores de las formaciones recibidas por los jóvenes también parecen aportar información que, en algunas trayectorias, ha sido significativa en términos de mejora de estas (DA_MAM). En el mismo sentido que con los orientadores, los profesores conocen de primera mano las aptitudes y los intereses de los jóvenes, al tiempo que pueden tener ciertos conocimientos de ofertas de trabajo (HA1_MAM). Hay que apuntar que en muchas

situaciones los profesores son los mismos orientadores de los jóvenes dentro de los SLE. Finalmente, los empleadores, aunque comparándolos con figuras como los orientadores, aparecen con menor frecuencia en las trayectorias juveniles, se consolidan como una figura que aporta información muy valiosa en términos de inserción laboral en tanto que habitualmente lo que aportan es la propia oferta de empleo.

La información ofrecida por los contactos parece tener un mayor impacto en jóvenes de origen extranjero, en tanto que son jóvenes con un menor conocimiento del territorio. Cuando se combina el origen de estos jóvenes con el hecho de ubicarse en territorios de ámbito no metropolitano el impacto es mayor. No parece relevante si estos jóvenes son hombres o mujeres a la hora de identificar contactos que les aportan información.

Otro efecto a destacar tiene que ver con la intermediación que pueden hacer algunas de estas figuras. Aquí, de nuevo, la figura de los orientadores destaca a la hora de ejercer esta acción de intermediación respecto a los jóvenes, a menudo de una forma personalizada y ajustada a las características del joven en cuestión (HE2_MAnM). También se ha detectado en algún caso particular de éxito la figura de los profesores como agente de intermediación (*job brokerage*).

Esta intermediación, aunque aparece en ambos territorios, es particularmente relevante en los territorios del ámbito no metropolitano. Aquí, en algunos casos analizados, hablaríamos de un paso más allá en la intermediación: la idea de aval, entendiéndolo como una intermediación más intensa y efectiva que la simple puesta en contacto entre oferta y demanda de trabajo (DA1_PAnM). Estos avales se generan a partir de contactos de tipo *linking* (DA1_PAnM). En estos territorios los contactos tienen una mayor función de intermediación que permite a los jóvenes darse a conocer o presentarse ante las empresas del territorio. Cuando esta función de intermediación proviene de un contacto de tipo *linking* se observa un mayor impacto en la trayectoria laboral de los jóvenes (DE1_MAnM, DE2_MAnM). Quizás por esta razón, en estos territorios se observa una elevada y generalizada valoración de los contactos por parte de los jóvenes entrevistados. Esta valoración es más significativa aún en el caso de los jóvenes de origen extranjero.

En cambio, en los territorios del ámbito metropolitano el aval como forma de intermediación tiene una menor importancia y presencia en las trayectorias de los jóvenes entrevistados. En estos territorios se observa una mayor presencia de contactos *bonding* en hombres jóvenes (que da lugar a empleos descualificados) y en situaciones o trayectorias más estancadas o precarias (HA2_MAM, HE_GAM). Estos tipos de contactos *bonding* tienen una presencia residual en el caso de mujeres jóvenes.

Finalmente, mencionar los contactos obtenidos que facilitan el acceso y obtención de un empleo. Estos contactos se limitan a dos figuras: los empleadores y los profesores. Obviamente, aquí destaca la figura de los empleadores, en tanto que son las personas con capacidad de poder ofrecer un empleo. Pero también se ha detectado, de forma puntual en algunas trayectorias, la figura de los profesores como fuente de empleo. Hay que destacar que aquí estamos hablando de figuras ajenas a los SLE, habitualmente formadores en ciclos formativos u otro tipo de formaciones, que ejercen paralelamente una actividad económica y que tienen la capacidad de ofrecer empleo a los jóvenes que pasan por la formación en la que están como formadores (HA_MAnM). En cualquier caso, estamos ante dos figuras con poca presencia en las trayectorias estudiadas. En este caso, no se identifican variables significativas a la hora de determinar una mayor presencia de este tipo de efecto en las trayectorias laborales estudiadas.

En cualquier caso, se puede afirmar que los contactos de tipo *linking* se consolidan como recursos más valiosos en relación con una posterior inserción laboral que los contactos de tipo *bridging*. Estos contactos aportan sobre todo información sobre empleos (ofertas de trabajo) y, en menor medida, intermediación entre jóvenes y empleadores. Lo que sí que se observa es que este tipo de contactos tiene un mayor impacto en aquellos jóvenes más vulnerables dentro del colectivo de jóvenes estudiado: jóvenes de origen extranjero o con una red personal de contactos especialmente débil.

4.2.3. Recursos relacionales clave en casos de inserción con estabilidad

Entre las trayectorias estudiadas se observan pocas que contemplen trayectorias laborales con una cierta estabilidad contractual y con trabajos con un mínimo de cualificación. Hay que tener en cuenta el perfil de elevada vulnerabilidad que define la muestra y el contexto socioeconómico en el que se desarrollan dichas trayectorias. También es remarcable el hecho de que algunos jóvenes de origen extranjero no cuenten con permiso de trabajo, lo que hace imposible la construcción de una trayectoria laboral en el mercado de trabajo formal.

Aun así, se pueden destacar algunos casos en que la trayectoria laboral muestra señales positivas, vinculadas a los recursos identificados en los apartados precedentes. En este sentido, por un lado, hemos podido observar casos donde recursos como la información, la orientación y acompañamiento, y la formación ofrecidos por los SLE han posibilitado una mejora substancial de la trayectoria laboral de los jóvenes. En otros casos, el uso de ciertos tipos de contactos ha contribuido a cierta mejora de su situación. Cabe destacar que en estos casos se puede identificar la formación recibida por los jóvenes como un recurso fundamental para la mejora de sus trayectorias. Sin embargo, esta formación supone una condición necesaria pero no siempre suficiente para generar cierto punto de inflexión en la trayectoria laboral. Se necesitan otros recursos que se apuntan a continuación.

El conjunto de recursos ofrecidos por los SLE (información, orientación y acompañamiento, y formación) ha contribuido a la mejora de las trayectorias de ciertos jóvenes (HE1_MAnM, HE2_MAnM). Hay que apuntar que en estos casos no hablamos de puntos de inflexión o de "saltos" en la trayectoria, sino de una mejora continuada en ella. Destaca especialmente la función de acompañamiento u orientación formal de estas entidades en algún caso de jóvenes desanimados o sin una idea clara de su futuro. La acción continuada de tutorización y seguimiento ha contribuido significativamente a la mejora de las trayectorias laborales en jóvenes con un elevado componente de desmotivación (HA1_MAM, HE2_MAM). Cabe apuntar que, en estos casos, hablamos de hombres y, en la mayoría de los casos, de origen extranjero. Los SLE se configuran, por tanto, como un referente para estos jóvenes que llegan a estos servicios con una red social débil o poco extensa y con limitaciones en términos de información sobre las posibilidades de formación educativa y de inserción laboral. Esto no quiere decir que los SLE no incidan en otros perfiles de jóvenes, pero parece que tienen un mayor efecto en jóvenes de origen extranjero.

Por otro lado, la activación de recursos relacionales también ha permitido un punto de inflexión en ciertas trayectorias juveniles estudiadas. En este sentido, destaca la combinación de información e intermediación para obtener un empleo cualitativamente significativo en algunas trayectorias. En ciertas trayectorias esta información e intermediación provenían de contactos de tipo *bridging* y *linking*, específicamente compañeros de trabajo, un antiguo empleador y una tutora de prácticas (DA1_PAnM, DE2_MAnM, HA1_MAM). Estos contactos ejercieron una función de intermediación con ciertas empresas, generando un punto de inflexión en sus trayectorias.

Un aspecto final a destacar se refiere a las esferas donde se generan estos contactos decisivos. Aquí queremos subrayar el papel de las esferas formativas y laborales de los jóvenes en algunos casos de inserción con estabilidad y que podríamos denominar como *formaciones-puente* y *trabajos-puente* (DE2_MAnM). Analizando algunas de las trayectorias de estos jóvenes, estas formaciones y ocupaciones suponen una especie de paso intermedio, en tanto que permiten acceder a ocupaciones posteriores, el acceso a las cuáles habría sido significativamente más complicado sin este paso anterior. Estas formaciones-puentes y trabajos-puente son utilizadas por los jóvenes como un medio para mejorar su trayectoria laboral, y permiten en algunos casos una mayor coherencia en su trayectoria en el sentido de mostrar una mayor vinculación entre la formación recibida y los trabajos realizados. En algunos casos, simplemente aportan más experiencia laboral. En otros casos, estos trabajos también permiten "despertar" un cierto interés y motivar al joven, dando paso a nuevas formaciones vinculadas con esta inicial formación-puente o trabajo-puente (HA1_MAM, DE2_MAnM).

Cabe destacar, sin embargo, que los recursos activados vinculados a estas esferas no sólo están relacionados con la experiencia formativa o laboral, sino que también estamos hablando de la adquisición de recursos de carácter relacional que han permitido tener acceso a otros empleos. Tal y como hemos apuntado antes, algunos de estos casos han activado contactos (de tipo *bridging* o *linking*) adquiridos en formaciones o empleos. Los SLE se configuran como facilitadores del acceso de los jóvenes a estas esferas (formativa y laboral) y, por tanto, como fuentes de generación indirecta de recursos de tipo relacional.

Por otro lado, de lo analizado se deriva que los contactos adquiridos y activados parecen tener un mayor impacto en aquellos jóvenes de origen extranjero que se sitúan en territorios de ámbito no metropolitano. Ello concuerda con el hecho de estar ante un perfil de jóvenes con una red personal de contactos más débil en entornos menos conectados y comunicados, en donde la relación con los SLE parece tener más incidencia en sus trayectorias laborales.

5. Conclusiones

El trabajo empírico presentado en este Working Paper se ha basado en dos estudios desarrollados de forma sucesiva, en los que se han aplicado estrategias metodológicas diferentes. Por un lado, en el primer estudio, se han construido y analizado mediante la técnica del *optimal matching* distintos tipos de trayectorias juveniles de inestabilidad, buscando identificar los aspectos más relevantes que los caracterizaban. Tras un análisis de las características internas de cada tipo de trayectoria y de los perfiles sociodemográficos de los protagonistas de cada una de ellas se ha tomado como mejor solución la opción de cuatro trayectorias. Por otro lado, en el segundo estudio, y a partir de la construcción de estas cuatro trayectorias obtenidas en el primer estudio, se ha puesto el foco en las trayectorias de *precariedad*, los jóvenes de las cuales presentan mayores dificultades para la inserción laboral o la reinserción tras un periodo de desempleo o inactividad. Una vez identificado el perfil sociodemográfico de la población joven que protagoniza este tipo de trayectorias se han desarrollado entrevistas semidirigidas de carácter biográfico entre los usuarios de los servicios locales de empleo en seis municipios catalanes diferentes, seleccionados en función de su tamaño y de su entorno metropolitano o no metropolitano.

Desde el punto de vista de la obtención de datos, cabe indicar que los 150 casos analizados mediante la técnica del emparejamiento óptimo (*optimal matching*) se seleccionaron mediante un muestreo por cuotas, tomando como base la información proveniente de la *Enquesta a la Joventut de Catalunya 2017*. Estas 150 personas fueron entrevistadas utilizando un método de carácter híbrido, que combinaba elementos típicos de una entrevista semidirigida con los típicos de una encuesta por cuestionario cerrado. En el caso de los usuarios de los servicios locales de empleo se ha seguido un muestreo de carácter tipológico, en el marco de la estrategia estrictamente cualitativa que caracterizaba este estudio. En ambos casos, se ha adoptado una perspectiva de tipo longitudinal, la cual ha permitido obtener una mayor capacidad comprensiva de las trayectorias laborales de los jóvenes y del papel que los servicios locales de empleo pueden tener en la aportación de recursos y, de forma particular, en la generación de recursos de carácter relacional.

En relación con los resultados obtenidos, mencionar en primer lugar que se han podido observar diferentes grados de precariedad en las trayectorias analizadas, así como desarrollos longitudinales diferentes que partían de situaciones muy similares al inicio de la trayectoria laboral. Estos desarrollos diferentes a partir de situaciones contractuales similares al inicio de la trayectoria vienen marcados fundamentalmente por el nivel de estudios. Un nivel de estudios bajo (poseer únicamente estudios obligatorios) está asociado al desarrollo de trayectorias en donde se combinan periodos de desempleo e inactividad con empleos precarios (de tipo temporal, pero también

empleos de tipo irregular). Este tipo de trayectorias se han identificado en el documento como trayectorias de *precariedad*.

En segundo lugar, se ha podido constatar que la consecución de cierta estabilidad laboral (trayectorias que se han denominado de *estabilidad contractual*), en la forma de contratos de carácter estable (aunque esta situación no se prolongue en el tiempo), se da o bien entre las personas jóvenes con estudios superiores o bien entre las que tienen un origen socioeconómico alto. En cambio, en los tipos de trayectorias con mayor precariedad (trayectorias de *precariedad* y de *temporalidad contractual*) destaca tanto el bajo nivel de estudios de dichos jóvenes como un origen socioeconómico bajo. En cierto modo, se observa una acumulación de desventajas en las trayectorias laborales de estos jóvenes (Vandecasteele, 2011), puesto que a la falta de recursos iniciales que faciliten una buena inserción laboral se añade la incidencia que su falta de empleo tiene sobre su capital social relacional. Esta cuestión se trata a continuación.

En relación con el capital social relacional, los datos de carácter cualitativo analizados ponen de manifiesto que la combinación de situaciones de desempleo e inactividad, sumadas a la realización de empleos irregulares aumentan el efecto de aislamiento laboral y social que pueden padecer los jóvenes con trayectorias de *precariedad* (Russell, 1999; Bell y Blanchflower, 2011). Ello condiciona enormemente las posibilidades de reinserción laboral estable a medida que se avanza en la trayectoria laboral. La mayoría de contactos útiles para la inserción con que pueden contar estos jóvenes no parecen contribuir a conseguir empleos estables en el tiempo, puesto que sus redes personales de apoyo están compuestas por contactos homófilos desde el punto de vista formativo (es decir, también con escaso nivel de formación) y de tipo *bonding* (correspondientes al entorno familiar, vecinal o de amistades). En cambio, no poseen contactos de tipo *bridging* y *linking*, que se adquieran más allá de las esferas familiares, vecinales y de amistad (Degenne y Forsé, 1999; Bidart y Lavenue, 2005).

La información cualitativa obtenida también ha permitido constatar el importante papel que pueden jugar los servicios locales de empleo en la superación de las situaciones de desconexión de contactos sociales más útiles que viene provocada por la reiteración de situaciones de desempleo e inactividad (Lindsay, 2010; Bolívar, Verd y Barranco, 2019). Así, se ha podido observar que las medidas de orientación y asesoramiento, de formación, y de oportunidades de empleo no sólo mejoran de forma directa las posibilidades de inserción al ofrecer o mejorar unos recursos con los que estos perfiles de jóvenes no cuentan, sino que también, de modo indirecto, pueden mejorar su capital social relacional. Es en las esferas formativas y laborales donde estos perfiles pueden adquirir contactos *bridging* y *linking* que, en algunos casos, han podido ser activados en favor de una inserción laboral más estable y cualificada.

Por otro lado, los datos también muestran que las tareas de orientación o acompañamiento desarrolladas por el personal técnico de los servicios locales de empleo funcionan a menudo como mentorización de carácter informal, especialmente cuando se trata de jóvenes extracomunitarios o de hijos e hijas de familias con este mismo origen. Este tipo de mentorización informal ha permitido a los jóvenes tener un mejor conocimiento del mercado laboral local. En otros casos, el personal técnico ha llegado a ejercer un papel de intermediación con los empleadores o empresas locales. Un papel que va más allá de esta mentorización o intermediación se da cuando, en algunos casos, el personal técnico es tomado por parte de los empleadores como aval del joven o la joven. Este papel de intermediación y aval de los jóvenes que han acudido a los servicios locales de empleo que ejerce el personal técnico es particularmente relevante en los territorios de carácter no metropolitano.

Este conjunto de hallazgos ha permitido poner de manifiesto el importante papel que, potencialmente, pueden jugar los servicios locales de empleo en relación con las dinámicas de acumulación de desventajas de tipo relacional (Contreras et al., 2019). Se trata de acciones que se desarrollan de forma relativamente informal y poco sistemática, puesto que no se encuentran realmente formalizadas en los protocolos de actuación de estos servicios. En este aspecto, una formalización y sistematización de estas actuaciones podría ayudar a impulsar y

sacar mayor provecho de este tipo de acciones. Por otro lado, también es importante destacar que, en el marco de las trayectorias de *precariedad*, ni la mentorización ni la adquisición de nuevos contactos es suficiente para mejorar la trayectoria laboral de estos jóvenes. En este sentido, la formación adquirida y la posibilidad de tener experiencias laborales de calidad resultan tan importantes como el seguimiento y tutorización de dichos jóvenes por parte de los servicios locales de empleo (Kluve, 2014; Eurofound, 2017). Posiblemente, es la articulación de aspectos como la orientación, la mentorización, una adecuada formación, y las oportunidades de trascender relacionalmente las esferas familiares y vecinales más restringidas lo que permitiría romper con las dinámicas que desembocan en trayectorias en que la precariedad laboral (y su derivada social) es más notoria.

Agradecimientos

Queremos agradecer a Alejandro González Heras el trabajo realizado en la fase de depuración de la matriz de datos y a Lúdia Yepes el trabajo de identificación de las trayectorias juveniles mediante el método de emparejamiento óptimo.

También queremos expresar un especial agradecimiento a la Fundació Barberà Promoció de Barberà del Vallès y al Servei d'Ocupació de Catalunya por ayudarnos en la difusión y captación de jóvenes para el estudio.

Referencias bibliográficas

- Afridi, A. (2011). *Social networks: Their role in addressing poverty*. York: Joseph Rowntree Foundation. <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/poverty-social-networks-full.pdf>
- Asemplo (2021). *La crisis se ceba con los trabajadores poco formados que desempeñan ocupaciones básicas*. Nota de prensa 25 de enero de 2021. Recuperado de <https://asemplo.com/notas-de-prensa>
- Barbier, J. C. (2005). "La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale". *Revue française de sociologie*, 46: 351-371.
- Barbier, J. C., Brygoo, A.; Viguier, F. (2002). *A tentative approach to precarious employment in France*. (ESOPE Project Report, FP 5). Centre d'Études de l'Emploi, Noisy-le-Grand. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161301.pdf
- Bell, D. N.; Blanchflower, D. G. (2011). *Young people and the Great Recession*. IZA Discussion Paper, 5674. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Bichir, R.; Marques, E. (2012). "Connections Poverty and Sociability in Brazilian Metropolises: Comparing poor people's personal networks in São Paulo". *Connections*, 32(1): 20-32.
- Bidart, C.; Lavenu, D. (2005). "Evolutions of personal networks and life events". *Social Networks*, 27(4): 359-376.
- Bobek, A.; Pembroke, S.; Wickham, J. (2018). *Living With Uncertainty. Social Implications of Precarious Work*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- Bolíbar, M.; Verd, J. M.; Barranco, O. (2019). "The Downward Spiral of Youth Unemployment: An Approach Considering Social Networks and Family Background". *Work, Employment and Society*, 33(3): 401-421.
- Bonet, J. (2006). "Vulnerabilidad Relacional. Análisis del fenómeno y pautas de intervención". *REDES. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 11, art. 4. <http://revista-redes.rediris.es>
- Bourdieu, P. (1986). "The forms of capital". En J. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Westport (CT): Greenwood.
- Bourdieu, P. (1999). "Actualmente, la precariedad está en todas partes". En P. Bourdieu (ed.), *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal* (pp. 120-132). Barcelona: Anagrama.
- Bowles, S. (2016). *The Moral Economy: Why Good Incentives Are No Substitute for Good Citizens*. New Have: Yale University Press.
- Briggs, X. de Souza (2005). "Social capital and segregation in the United States". En D. P. Varady (ed.), *Desegregating the city. Ghettos, enclaves, and inequality* (pp. 79-107). Albany: SUNY Press.
- Burt, R. (1992). *Structural Holes*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Canduela, J.; Lindsay, C.; Raeside, R.; Graham, H. (2015). "Employability, poverty and the spheres of sociability – Evidence from the British Household Panel Survey". *Social Policy & Administration*, 49(5): 571-592.
- Castel, R., (1995). *Les metamorphoses de la question sociale*. París: Gallimard
- Claridge, T. (2018). "Functions of social capital – bonding, bridging, linking". *Social capital research*, 7. <https://www.socialcapitalresearch.com/>

- Contreras, D.; Otero, G.; Díaz, Juan D.; Suárez, N. (2019). "Inequality in social capital in Chile: Assessing the importance of network size and contacts' occupational prestige on status attainment". *Social Networks*, 58: 59-77.
- Cotton, J. L.; Miller, J. S.; Ragins, B. R. (2000). "Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes". *Academy of Management Journal*, 43(6): 1177-1194.
- Crossley, N. et al. (2015). *Social Network Analysis for Ego-Nets*. Londres: Sage.
- Dahl, E.; Flotten, T.; Lorentzen, T. (2008). "Poverty dynamics and social exclusion: an analysis of Norwegian panel data". *Journal of Social Policy*, 37(2): 231-49.
- De Federico, A. (2009). "La perspectiva del interaccionismo estructural para el análisis de redes sociales". *REDES. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 17, art.12, <http://revista-redes.rediris.es>
- Degenne, A.; Forsé, M. (1999). *Introducing Social Networks*. Londres: Sage Publications.
- DiMaggio, P.; Garip, F. (2012). "Network effects and social inequality". *Annual Review of Sociology*, 38: 93-118.
- DuBois, D. L.; Holloway, B. E.; Valentine, J. C.; Cooper, H. (2002). "Effectiveness of mentoring programs for youth: A metaanalytic review". *American Journal of Community Psychology*, 30: 157-197.
- Elliott, J. R. (1999). "Social isolation and labor market insulation: Network and neighbourhood Effects on Less-Educated Urban Workers". *Sociological Quarterly*, 40(2): 199-216.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- EUROFOUND (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND (2018). *Long-term unemployed youth. The legacy of the crisis*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2021). Unemployment statistics. Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment
- Feld, S. L. (1981). "The focused organization of social ties". *American Journal of Sociology*, 86 (5): 1015-1035.
- Fourastié, J. (1979). *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*. París: Fayard.
- Fugate, M.; Kinicki, A.; Ashforth, B. (2004). "Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications". *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 14-38.
- Gabadinho, A.; Ritschard, G.; Müller, N. S.; Studer, M. (2011). "Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR". *Journal of Statistical Software*, 40 (4): 1-37. <https://doi.org/10.18637/jss.v040.i04>
- Gallie, D.; Paugam, S. (2004). "Unemployment, poverty, and social isolation: An assessment of the current state of social exclusion theory". En D. Gallie (ed.), *Resisting Marginalization. Unemployment Experience and Social Policy in the European Union* (pp. 34-53). Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D.; Paugam, S.; Jacobs, S. (2003). "Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion?". *European Societies*, 5(1): 1-32.
- Good Gingrich, L. (2008). "Social exclusion and double jeopardy: the management of lone mothers in the market-state social field". *Social Policy and Administration*, 42(4): 379-395.
- Granovetter, M. (1973). "The strength of weak ties". *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.
- Granovetter, M. (1974). *Getting a Job. A study of contacts and careers*. Chicago: The University of Chicago Press.

- Granovetter, M. (1983). "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited". *Sociological Theory*, 1: 210- 233.
- Granovetter, M. (1985). "Economic action and social structure: The problem of embeddedness". *American Journal of Sociology*, 91(3): 481–510.
- Hannan, C. (1999). *Beyond Networks: Social Cohesion and Unemployment Exit Rates*. Colchester: Institute for Social and Economic Research.
- Hawkins, R. L.; Maurer, K. (2010). "Bonding, Bridging and Linking: How Social Capital Operated in New Orleans following Hurricane Katrina". *British Journal of Social Work*, 40: 1777–1793.
- Hedstrom, P.; Kolm, A.; Aberg, Y. (2003). *Social Interactions and Unemployment*. Stockholm: Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Ibáñez, M. (1999). "El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo". *Revista Internacional de Sociología*, 22: 129-152.
- IMPETUS (2019). *The long-term NEET population*. Londres: Impetus-PEF.
- INSTITUT DE GOVERN I POLÍTQUES PÚBLIQUES (IGOP) (2006). *La dimensión relacional de la exclusión social*. Informe de investigación. Madrid: Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Inzer, L. D.; Crawford, C. B. (2005). "A review of formal and informal mentoring: Processes, problems, and design". *Journal of Leadership Education*, 4(1): 31-50.
- Jahoda, M.; Lazarsfeld, P. F.; Zeisel, H. (1972 [1933]). *Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community*. New Brunswick (NJ): Transaction Publishers.
- Johansson, S.; Leonard, R.; Noonan, K. (2012). "Caring and the generation of social capital: Two models for a positive relationship". *International Journal of Social Welfare*, 21(1): 44-52.
- Kluve, J. (2014). "Youth labor market interventions". *IZA World of Labor*, 106. Recuperado de <https://wol.iza.org/articles/youth-labor-market-interventions-in-oecd-countries/long>
- Kluve, J. et al. (2016). *Interventions to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, and subsidized employment interventions*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_508938.pdf
- Kramarz, F.; Skans, O. N. (2014). "When strong ties are strong – Networks and youth labor market entry". *Review of Economic Studies*, 81: 1164–1200.
- Kreshpaj et al. (2020). "What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3): 235-247.
- Lai, G.; Lin, N.; Leung, S-Y. (1998). "Network Resources, Contact Resources, and Status Attainment". *Social Networks*, 20(2):159–78.
- Lévesque, M.; White, D. (2001). "Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée". *Canadian Journal of Sociology*, 26(2): 167–192.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindsay, C. (2010). "In a Lonely Place? Social Networks, Job Seeking and the Experience of Long-Term Unemployment". *Social Policy and Society*, 9(1): 25-37.
- Lindsay, C.; Greig, M.; McQuaid, R. W. (2005). "Alternative job search strategies in remote rural and peri-urban areas: the role of social networks". *Sociologia Ruralis*, 45(1): 53–70.

- Llorente, R. (2020). *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*. Documento de trabajo 02-2020. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES), Universidad de Alcalá de Henares. Recuperado de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/691084>
- López-Andreu, M.; Verd, J. M. (2016). "Employment instability and economic crisis in Spain: what are the elements that make a difference in the trajectories of younger adults?". *European Societies*, 18(4):1-21
- Lozares, C.; López-Roldán, P. (2012). "El atributismo estructural y el interaccionismo estructural en ciencias sociales: ¿concepciones alternativas, antagónicas o complementarias?". *Metodología de Encuestas*, 14: 25-44.
- MacDonald, R.; Shildrick, T.; Webster, C.; Simpson, D. (2005). "Growing up in poor neighbourhoods: the significance of class and place in the extended transitions of 'socially excluded' young adults". *Sociology*, 39(5): 873-891.
- Marques, E. (2010). "¿Cómo son las redes de los individuos en situación de pobreza en el Brasil urbano?". *REDES. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, vol.18, art. 9, <http://revista-redes.rediris.es>
- Marques, E. (2012). "Social Networks, Segregation and Poverty in São Paulo". *International Journal of Urban and Regional Research*, 36: 958-979.
- Martin, J. P.; Grubb, D. (2001). *What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies*. Paris: OECD.
- McGowan, B.; Saintas, P.; Gill, K. S. (2009). "On mentoring, social mentoring and befriending". *AI & society*, 23, art. 613. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00146-008-0184-z>
- McPherson, M.; Smith-Lovin, L.; Cook, J. (2001). "Birds of a feather: homophily in social networks". *Annual Review of Sociology*, 27: 415-444.
- McQuaid, R. W.; Lindsay, C. (2005). "The concept of employability". *Urban Studies*, 42(2): 197- 219.
- Mentoring and Befriending Foundation (2015). *What is mentoring and befriending?* Londres: National Council for Voluntary Organisations (NCVO).
- Mische, A.; White, H. (1998). "Between Conversation and Situation: Public Switching. Dynamics Across Network-Domains". *Social Research*, 65(3): 695-672.
- Mouw, T. (2006). "Estimating the causal effect of social capital: A review of recent research". *Annual Review of Sociology*, 32: 79-102.
- Murphy, H. (2019). *Job brokerage in in-work progression programmes: learning from the Step Up pilot*. Leicester: Learning and Work Institute. Recuperado de <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2019/06/Job-brokerage-and-employer-engagement-policy-paper-FINAL.pdf>
- O'Connor, L. T. (2013). "Ask and you shall receive: Social network contacts' provision of help during the job search". *Social Networks*, 35(4): 593-603.
- Observatori Català de la Joventut (2020). *Joventut, Covid-19 i desigualtats. Situació actual i prospectiva. Part I – Situació i necessitats de la joventut*. Barcelona: Agència Catalana de la Joventut.
- Padrosa, E.; Bolívar, M.; Julià, M.; Benach, J. (2020). "Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E)". *Social Indicators Research* [published online]. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02539-w>
- Parry, O.; Thomson, C.; Fowkes, G. (1999). "Life Course Data Collection: Qualitative Interviewing using the Life Grid". *Sociological Research Online*, 4: Art. 2. <https://doi.org/10.5153/sro.233>

- Paugam, S. (1996). *L'exclusion. L'état des savoirs*. París: La Découverte.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris: Presses Universitaires de France
- PERRI 6 (1997). *Escaping Poverty: From Safety Nets to Networks of Opportunity*. Londres: DEMOS.
- Putnam, R. (1995). "Bowling Alone. America's declining Social Capital". *Journal of Democracy*, 6(1): 65-78.
- Raposa, E. B.; Rhodes, J. E.; Herrera, C. (2016). "The impact of youth risk on mentoring relationship quality: Do mentor characteristics matter?". *American Journal of Community Psychology*, 57: 320-329
- Reingold, D. (1999). "Social networks and the employment problem of the urban poor". *Urban Studies*, 36(11): 1907-1932.
- Requena, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: CIS - Siglo XXI.
- Rhodes, J. E.; Dubois, D. L. (2006). "Understanding and facilitating the youth mentoring movement". *Social policy report*, 20(3): 3-19.
- Rocha, F. (2011). *El trabajo no declarado en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Rodríguez-Soler, J.; Verd, J. M. (2018). "El diseño y despliegue del sistema de garantía juvenil en España. Un análisis documental". *Revista Española de Sociología*, 27(3): 395-412.
- Room, G. (1995) (ed.). *Beyond the Threshold: The Measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: the Policy Press.
- Russell, H. (1999). "Friends in low places: Gender, unemployment and sociability". *Work, Employment and Society*, 13(2): 205-224.
- Sinfield, A. (1981). *What Unemployment Means*. Oxford: Martin Robertson.
- Turok, I. (2007). *Full Employment Strategies for Cities: The Case of Glasgow*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Vandecasteele, L. (2011). "Life course risks or cumulative disadvantage? The structuring effect of social stratification determinants and life course events on poverty transitions in Europe". *European Sociological Review*, 27(2): 246-263.
- Vacchiano, M.; Yepes, L.; Martí, J. (2019). "The family as (one- or two-step) social capital: mechanisms of support during labor market transitions". *Community, Work and Family* [online version]. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1687425>
- Verd, J. M.; López-Andreu, M. (2012). "La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo". *Revista española de investigaciones sociológicas*, 138: 135-148.
- Verd, J. M.; López-Andreu, M. (2016). "Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña". *Papers. Revista de sociologia*, 101(1): 5-30.
- Verd, J. M.; Barranco, O.; Bolívar, M. (2019). "Youth unemployment and employment trajectories in Spain during the Great Recession: what are the determinants?", *Journal for Labour Market Research*, 53, art. 4. <https://labourmarketresearch.springeropen.com/>
- Verd, J. M.; Rodríguez-Soler, J.; González-Heras, A. (2021). "El papel de las políticas activas de empleo en las trayectorias laborales inestables de la población joven". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7 [en prensa].

- Warner, M. (1999). "Social Capital Construction and the Role of the Local State". *Rural Sociology*, 64(3): 373-393.
- Wegener, B. (1991). "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment". *American Sociological Review*, 56: 60-71.
- Weiler, L. M; Boat, A. A.; Haddock, S. A. (2019). "Youth Risk and Mentoring Relationship Quality: The Moderating Effect of Program Experiences". *American Journal of Community Psychology*, 63(1-2): 73-87.
- Wellman, B. (2001). *The Persistence and Transformation of Community: From Neighbourhood Groups to Social Networks*. Report to the Law Commission of Canada.
- Wellman, B. (1979). "The Community Question: The Intimate Networks of East Yorkers". *American Journal of Sociology*, 84(5): 1201 – 1231.
- Westwood, A. (2011). "Localism, social capital and the big society". *Local Economy*, 26(8): 690–701.
- White, H. (1995). "Network switchings and bayesian forks: reconstructing the social and behavioral sciences". *Social Research: An international quarterly of the social sciences*, 62(4): 1035-1063.
- Wilson, W. J. (1987). *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Woolcock, M.; Narayan, D. (2000). "Social Capital: implications for development theory, research and Policy". *The World Bank Research Observer*, 15: 225-249.
- Yepes, L. (2018). *Trayectorias laborales y redes personales. Un análisis longitudinal en la población joven*. Tesis doctoral. Departament de Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona.